

OBSERVATOIRE EMPLOI-RH



JANVIER 2026

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE AU 31 DÉCEMBRE 2023

ÉTUDE NATIONALE





Édito

FNCDG

Michel HIRIART
Président de la FNCDG

Cette nouvelle étude sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale dresse un état des lieux et retrace des tendances permettant d'apprécier la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution. La pertinence de ces observations est précisément soutenue par le rôle confié aux Centres de Gestion dans l'élaboration du Rapport Social Unique ainsi qu'en matière de collecte des données sociales puisqu'ils mettent à disposition de toutes les collectivités et leurs établissements un portail numérique dédié au recueil de ces données.

C'est fort de cette position que les Centres de Gestion publient aujourd'hui cette étude qui met également l'accent sur les progrès à accomplir lorsque persistent ou émergent des inégalités. Celles-ci peuvent être mises en évidence du fait du renforcement de dispositions normatives telles que celles issues de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, ayant notamment pour objectif la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette mesure, complétée par des dispositions décrétale définissant des indicateurs permettant d'évaluer ces écarts et de calculer un « *index égalité professionnelle* », doit obligatoirement s'accompagner de la prévision d'actions à mettre en œuvre pour supprimer ces écarts de rémunération et fixer des objectifs de progression.

Sont ainsi soulignés les enjeux protéiformes attachés à l'égalité professionnelle, particulièrement prégnants dans une FPT très féminisée.

Entre autres constats, on peut notamment relever un écart entre femmes et hommes au regard de l'accès à l'emploi titulaire, dénotant une situation plus précaire des premières.

Par opposition, on peut observer une forme de surreprésentation des femmes au sein des catégories A et B et, plus spécialement, une augmentation sensible de la proportion de femmes en catégorie A depuis 2017. Ce qui, au-delà de l'aiguillon de dispositions normatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ou du reclassement de certains cadres d'emplois, vient également souligner la volonté des employeurs d'assurer la promotion de cette égalité.

Parallèlement, des disparités bien connues continuent d'être enregistrées dans la répartition par genre selon la filière considérée, de même qu'en matière de nomination sur emploi fonctionnel.

Bien d'autres enseignements sont à tirer de cette étude et je tiens enfin à remercier les Centres de Gestion pour leur contribution à l'heure où un « *accord de méthode relatif à la conduite des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* », qui aura notamment pour prolongement de définir des mesures concrètes et évaluables afin de repérer, corriger et éliminer ces inégalités, vient d'être conclu par les partenaires sociaux



ANDCDG

Olivier DUCROCQ
Président de l'ANDCDG

Hommes/femmes, femmes/hommes, les débats sont nombreux dans le monde du travail et les controverses aussi, liées à des chiffres discutables ou simplement manipulés.

Par exemple, il n'est pas honnête de comparer un niveau de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sans préciser qu'on ne prend pas en compte le temps de travail...

L'étude qui vous est proposée aujourd'hui est bien éloignée de ces turpitudes et vous propose une analyse objective et chiffrée de la situation des femmes et des hommes dans notre fonction publique, qui met en exergue des différences nombreuses.

Autant en termes d'états des lieux (pourcentage de l'effectif, répartitions par âge, filière, catégorie, emploi fonctionnel...) que de marqueurs d'inégalités (temps de travail, absentéisme, ...) ou d'égalités (promotion interne, formation...).

Je remercie les collègues du CIG de la Petite Couronne (et ceux de la Grande Couronne pour la mise à disposition des données) de ce travail éclairant qui montre les voies à suivre pour tendre à l'égalité, évidence à rappeler !



Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjointes des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



Table des matières

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

RESSOURCES

SYNTHÈSE

6

7

8

I) LA PLACE DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Un taux de féminisation de l'effectif permanent important
- Face au statut, les femmes en situation de plus grande précarité
- Un tiers des femmes dans les catégories supérieures contre un quart des hommes
- Des disparités dans la répartition par genre selon la filière
- Les femmes sous-représentées sur emploi fonctionnel
- Pyramides des âges : un vieillissement plus marqué chez les femmes

10

10

11

13

15

16

18

II) DES MARQUEURS D'INÉGALITÉS ENTRE LES GENRES

- Le temps de travail, un facteur d'inégalité pour les femmes
- Une structuration de l'absentéisme différente en fonction du genre
- Des hommes davantage touchés par les accidents de service
- Bénéficiaires de la promotion interne, une répartition équilibrée
- Des taux de formation similaires entre les genres, mais des différences par catégorie
- Plus de la moitié des femmes présidentes de jurys de concours
- Un salaire brut annuel des femmes inférieur de près de 7% à celui des hommes

19

19

20

21

21

21

22

23

ANNEXES

28



Sources et méthodologie

OBJECTIFS DE L'ANALYSE

Dresser un état des lieux de la place des femmes et des hommes dans la fonction publique territoriale permettant aux collectivités de se comparer entre elles.

Fournir des éléments de tendance appuyés sur des fondements objectifs tels que des données chiffrées, afin d'observer l'évolution des inégalités entre femmes et hommes dans la fonction publique territoriale, et de mettre en lumière les inégalités persistantes ou émergentes.

SOURCES DE DONNÉES

Les données sont extraites des rapports sociaux uniques (RSU) collectés par les centres de gestion.

Le taux de retour global des rapports sociaux uniques 2023 s'élève à 72 % des collectivités, représentant 95 % des effectifs, soit 1 783 737 agents. Les données concours sont issues des bases concours au 31 décembre 2023.

Les éléments liés aux retraites sont issus des données CNRACL 2022.

EXPLOITATION DES DONNÉES

Aucune pondération ou redressement n'a été appliqué.

À l'exception de la section consacrée à la rémunération, les effectifs sont comptabilisés en effectifs physiques (agents présents au 31/12/2023 dans la collectivité). En revanche, pour la partie relative à la rémunération, les montants sont rapportés aux équivalents temps plein rémunérés (ETPR) qui prennent en compte la durée de présence de l'agent dans la collectivité et sa quotité de temps de travail.

Les données incohérentes relatives aux ETPR ont été écartées afin de garantir un calcul plus fiable de la rémunération moyenne par agent.



Ressources

INDEX ÉGALITÉ

L'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale (FPT) est un outil instauré pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'impose aux collectivités de plus de 40 000 habitants employant au moins 50 agents permanents. L'outil est cependant accessible à toutes les collectivités. L'Index repose sur quatre indicateurs clés, totalisant 100 points. Les collectivités doivent atteindre un score minimum de 75 points. Le mode de calcul de ces indicateurs a été élaboré par la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Un outil de calcul automatisé a été intégré au fichier du rapport social unique (RSU), permettant à chaque collectivité de calculer facilement son Index.

BAROMÈTRE ÉGALITÉ

Cet outil d'auto-diagnostic contribue à l'évaluation de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité. Il repose sur 12 indicateurs couvrant les 4 axes obligatoires du plan d'actions. Le score obtenu, exprimé sur 100 points, permet aux collectivités de se situer et de suivre l'évolution de leurs pratiques en matière d'égalité professionnelle.

[Pour en savoir plus.](#)

SYNTHÈSE ÉGALITÉ

Élaborée à partir des données saisies par la collectivité sur la plateforme Données sociales dans le cadre du rapport social unique, la synthèse égalité présente un ensemble d'indicateurs ventilés par genre. Ces informations peuvent constituer un appui pour l'élaboration du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, conformément à l'article L.231-2 du code général de la fonction publique.

SYNTHÈSE DE L'INDEX

Synthèse de l'index égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale à partir des rapports sociaux uniques 2023 des collectivités

Cette publication présente les résultats de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale par type de collectivités pour la première année de sa mise en œuvre.

Cles MUNICIPALES, Yvelines VILLENTRE		
Synthèse de l'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale à partir des rapports sociaux uniques 2023 des collectivités		
En 2023, 484 collectivités ayant consenti de calculer l'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale ont fait ce choix. Parmi les collectivités ayant répondu au RSU, les femmes perçoivent en moyenne moins de primes que les hommes. Les écarts sont les plus importants pour les agents les plus qualifiés. Les hommes sont en moyenne un taux de 48% plus élevé que les femmes. Les écarts sont les plus importants pour les agents les plus qualifiés. Les collectivités respectent le quartile pour les deux genres les plus représentés. Moins d'un cinquième de ces collectivités respecte le quartile pour les deux genres les moins représentés. Moins d'un quart des collectivités respecte le quartile pour les deux genres les plus représentés. L'élaboration de l'index n'a pas été respectée par 49 collectivités. Ces dernières ont été exclues de l'analyse. Les collectivités qui ont calculé l'index ont obtenu un score moyen d'75,2. L'index est calculé à partir des RSU, sans aucune incidence sur l'absence ou non du seuil de l'index pour la grande majorité des collectivités concernées.		
1) Résumé des résultats des quatre indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle	3	
2) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes fonctionnaires de la FPT	3	
3) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes contractuels sur emplois permanents	13	
4) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes contractuels sur emplois temporaires	13	
5) Indicateur sur les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes fonctionnaires de la FPT	23	
6) Indicateur sur la répartition hommes/femmes des plus hautes rémunérations	23	
7) Indicateur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes contractuels sur emplois permanents	24	
8) Plus d'un tiers des collectivités n'est pas concerné par le seuil avec les quatre indicateurs	24	
9) Plus de quatre collectivités sur cinq atteignent le critère respecte de la prime de fonction publique territoriale	24	
10) Les collectivités qui ont calculé l'index ont obtenu un score moyen d'75,2	24	
11) Les collectivités qui ont calculé l'index ont obtenu un score moyen d'75,2	24	
12) Les différences entre le score de l'index public et celui calculé au RSU, dont 19 collectivités qui n'atteignent le critère dans la publication, mais pas dans le calcul via le RSU	24	
Annexes	25	
* Les résultats et les synthèses sont basés sur les données saisies par les collectivités sur la plateforme Données sociales dans le cadre du rapport social unique.		
** Les résultats et les synthèses sont basés sur les données saisies par les collectivités sur la plateforme Données sociales dans le cadre du rapport social unique.		

[Pour consulter le document](#)



Synthèse

1 TAUX DE FÉMINISATION ÉLEVÉ MAIS INÉGAL SELON LES STRUCTURES



- 61% des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes.
- Les CCAS affichent le taux le plus élevé (89%), suivis des communes de moins de 20 agents (68%).
- Les intercommunalités sont les plus équilibrées (54%), mais avec des disparités selon leur taille.

2 PRÉCARITÉ PLUS MARQUÉE CHEZ LES FEMMES



- Les femmes sont moins souvent titulaires (78 % contre 83 % pour les hommes).
- Elles sont surreprésentées parmi les contractuels (67 %) et dans les emplois non permanents (71%).
- Moins de femmes en CDI (62 % des femmes en CDI alors qu'elles représentent 67 % des contractuels permanents).

3 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET FILIÈRE



- Les femmes sont surreprésentées en catégories A et B (70 % et 63 %), mais sous-représentées en catégorie C (58 %).
- Forte segmentation par filière:
 - Filières féminisées: médico-sociale (96 % de femmes), administrative (84 %), animation (74 %).
 - Filières masculinisées: technique (59 % d'hommes), sportive (71 %), police municipale (79 %), incendie secours (93 %).

4 SOUS-REPRÉSENTATION DANS LES POSTES À RESPONSABILITÉ



- 45 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes alors qu'elles représentent 61 % des effectifs.
- Écarts marqués dans les postes de DGS (45 %):
 - Départements: 10 % de femmes DGS (contre 65 % de femmes dans les effectifs).
 - Régions: 38 % de femmes DGS (contre 59 % de femmes dans les effectifs).
 - Communes de moins de 20 agents: 81 % de femmes DGS.
- Les postes de DGA sont plus féminisés (51%).

5 MARQUEURS D'INÉGALITÉS PERSISTANTS



→ Temps de travail:

- 90 % des agents à temps partiel sont des femmes.
- 18 % des femmes sont à temps non complet (contre 5 % des hommes).



→ Absentéisme:

- Plus élevé chez les femmes (7,3 % pour les femmes contre 6,1 % pour les hommes), lié à l'âge, à la pénibilité des métiers et à la maternité.



→ Accidents de service:

- Les hommes sont plus touchés (8 % des hommes concernés contre 6 % des femmes).



→ Formation:

- Taux global similaire (51 % femmes, 52 % hommes), mais des **écart**s selon les catégories.



→ Promotion interne:

- Répartition globalement équilibrée, mais les hommes réussissent davantage par examen professionnel.

6 ÉCART DE RÉMUNÉRATION



→ Les femmes perçoivent en moyenne **6,7 % de moins** que les hommes.

→ Les **primes** représentent une part plus importante chez les hommes (21 % contre 18 %).

→ Les hommes sont davantage rémunérés que les femmes pour heures supplémentaires.

→ Parmi les **10 plus hautes rémunérations**, les femmes sont **moins nombreuses (48 %)** mais **mieux rémunérées (+ 9,7 %)**.

LA PLACE DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UN TAUX DE FÉMINISATION DE L'EFFECTIF PERMANENT IMPORTANT

Le taux de féminisation des trois fonctions publiques est de 63%, proche de la fonction publique territoriale (61%) et nettement supérieur au secteur privé (42%). La part des femmes au sein de la fonction publique d'Etat (comprenant aussi les militaires) est la plus faible (58%), tandis qu'elle est plus élevée dans la fonction publique hospitalière (78%)².

Le taux de féminisation varie selon le type de collectivités : les **CCAS-CDE** sont les collectivités ayant la part des femmes la plus élevée : près de 9 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes. Les métiers exercés pour remplir leurs missions, en lien avec le secteur médico-social, sont traditionnellement féminins.

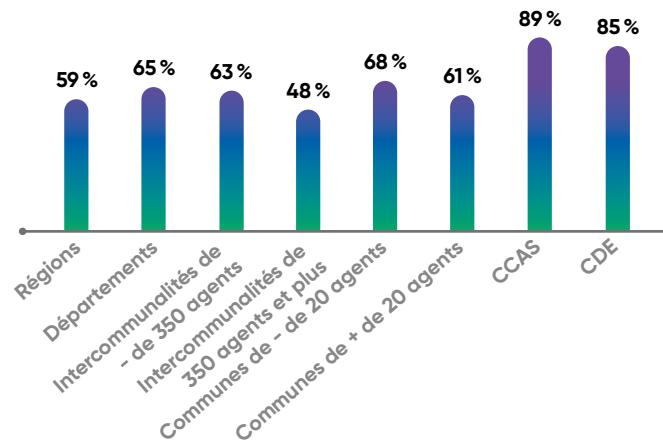
Les départements, chefs de file de l'action sociale, connaissent eux aussi un taux de féminisation élevé (65%).

Parmi les communes, celles comptant le moins d'agents présentent les taux de féminisation les plus élevés : 68% pour les communes de moins de 20 agents et 64% pour celles de 20 à 49 agents. Ce taux descend à 61% dans les communes de plus de 50 agents, alors que le **taux de féminisation pour l'ensemble des communes est de 62%**.

Un peu moins féminisées, les **régions** ont un taux de féminisation de 59%.

Les intercommunalités³ présentent un profil relativement équilibré en matière de répartition femmes-hommes, avec un taux de féminisation de 54%. Cette moyenne masque toutefois des disparités selon la taille des structures. Dans les intercommunalités de moins de 350 agents, la part des femmes atteint 63%, tandis que dans les structures de 350 agents et plus, le taux de féminisation est de 48%.

TAUX DE FÉMINISATION PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS ET PAR STRATE



Lecture : Au sein des régions, le taux de féminisation est de 59%.

1 INSEE, Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248?utm>

2 DGAFP, Fonction publique, chiffres-clés 2024, édition 2024.

3 Les intercommunalités comprennent les communautés de communes, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines, les pôles métropolitains et les métropoles.

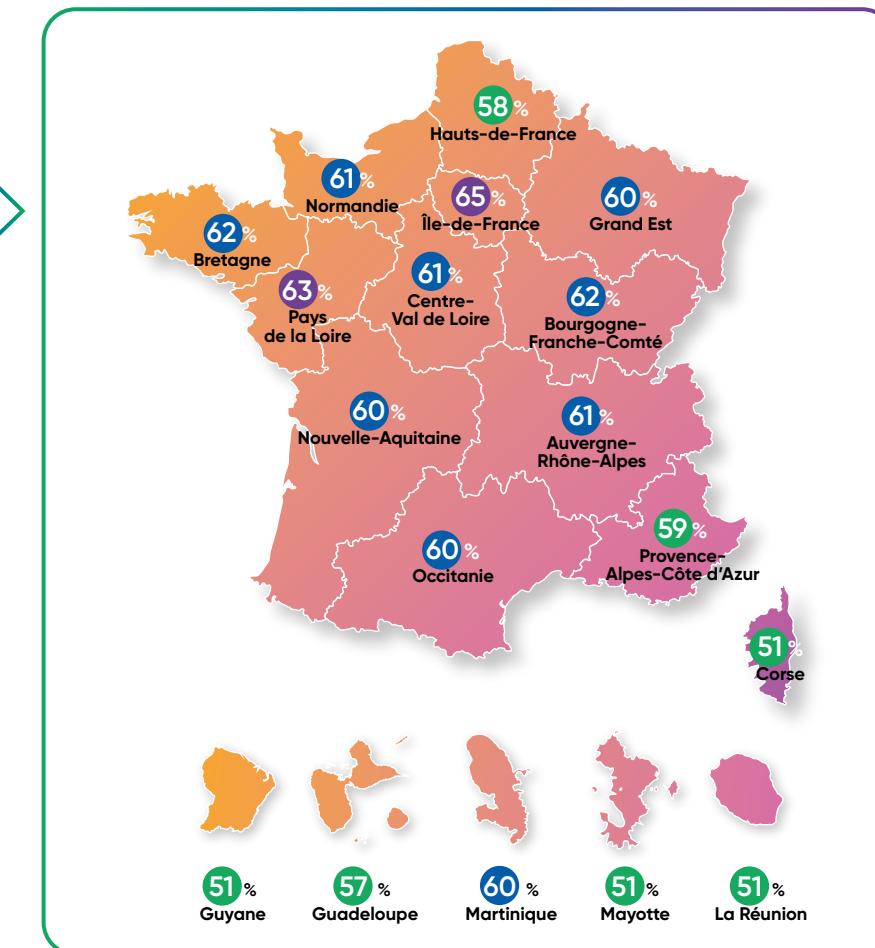
► Un taux de féminisation variable selon les régions

Le taux de féminisation varie selon les régions, entendues ici comme périmètre géographique regroupant l'ensemble des collectivités territoriales qui y sont implantées. L'Île-de-France affiche le taux le plus élevé (65%), suivie des Pays de la Loire (63%) et de la Bretagne (62%). À l'inverse, les taux les plus faibles se situent en Corse, Guyane, Mayotte et La Réunion (51%). Plusieurs régions présentent un taux de féminisation proche de la moyenne nationale (61%): il s'agit notamment de la Normandie, de l'Auvergne-Rhône-Alpes, de la Nouvelle-Aquitaine, de l'Occitanie, du Grand Est et de la Martinique.

FACE AU STATUT, LES FEMMES EN SITUATION DE PLUS GRANDE PRÉCARITÉ

En 2023, la proportion de titulaires est notablement plus importante parmi les hommes que parmi les femmes: 83% des hommes sont fonctionnaires, contre 78% des femmes.

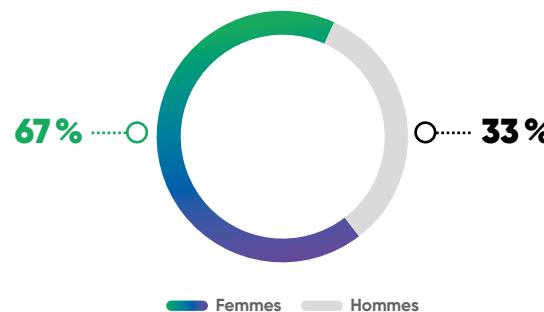
Cette tendance s'inscrit dans une dynamique de **baisse globale de la part de titulaires** depuis 2017, au profit d'une augmentation de la part des contractuels sur emploi permanent. Entre 2017 et 2023, la part des fonctionnaires a diminué de 5 points chez les hommes (de 88 % à 83%) et de 6 points chez les femmes (de 84 % à 78%).



▷ **Près de 7 contractuels sur emploi permanent sur 10 sont des femmes**

Le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent est significativement plus élevé que sur l'ensemble des agents sur emploi permanent (67% contre 61% sur l'ensemble des agents permanents) en 2023.

RÉPARTITION DES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT SELON LE GENRE

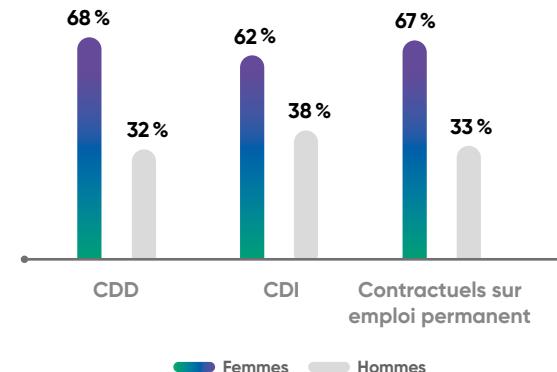


Lecture : Les femmes représentent 67 % des contractuels sur emploi permanent.

▷ **Une part des femmes moins importante en CDI**

Parmi les contractuels sur emploi permanent, 16% sont en CDI. En proportion, les femmes sont relativement moins nombreuses à être en CDI. Elle représente 62% des CDI alors que leur part parmi les contractuels sur emploi permanent est de 67%.

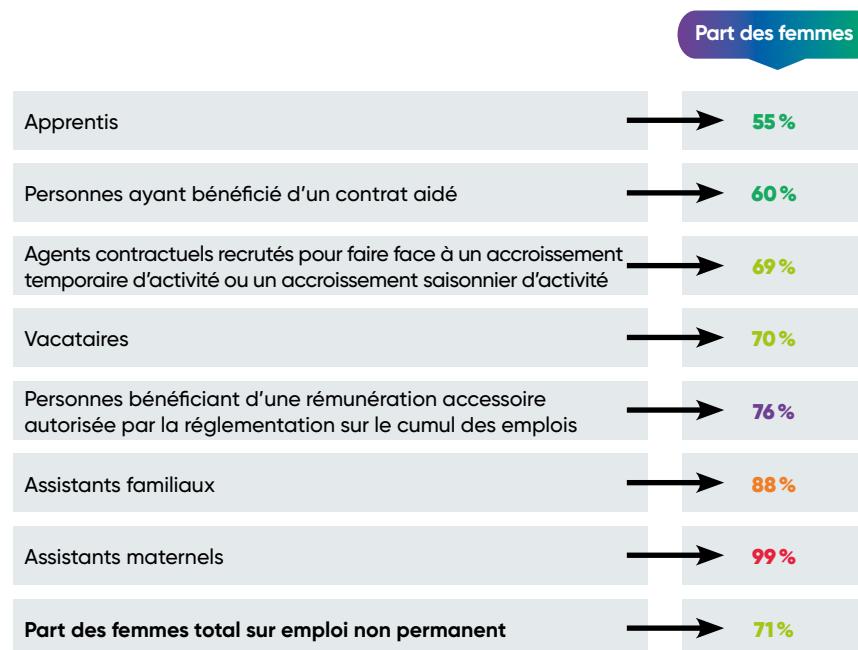
RÉPARTITION DES CDD/CDI SELON LE GENRE



Lecture : Les femmes représentent 68 % des agents en CDD.

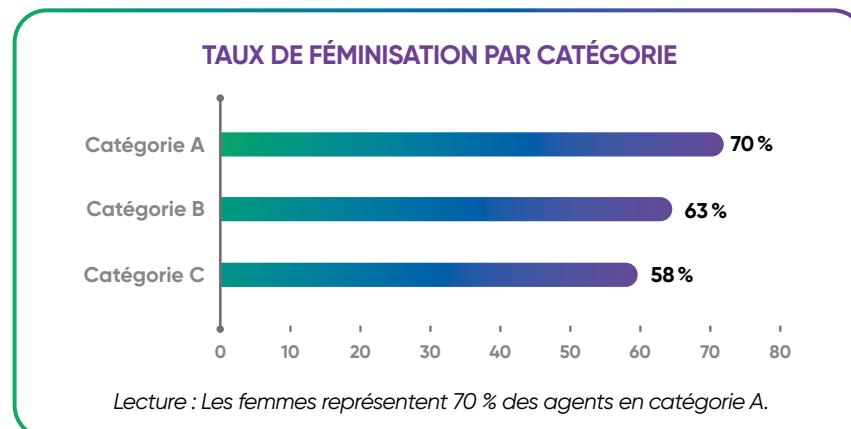
► Davantage de femmes occupant des emplois précaires

Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois non permanents (71%) au niveau national en 2023. Cette surreprésentation des femmes dans les emplois précaires s'est considérablement renforcée depuis 2017 (+ 7 points).



UN TIERS DES FEMMES DANS LES CATÉGORIES SUPÉRIEURES CONTRE UN QUART DES HOMMES

Les femmes sont surreprésentées dans les catégories A et B par rapport au taux de féminisation global (respectivement 70 % et 63 % contre 61%), et sous-représentées en catégorie C (58 %).



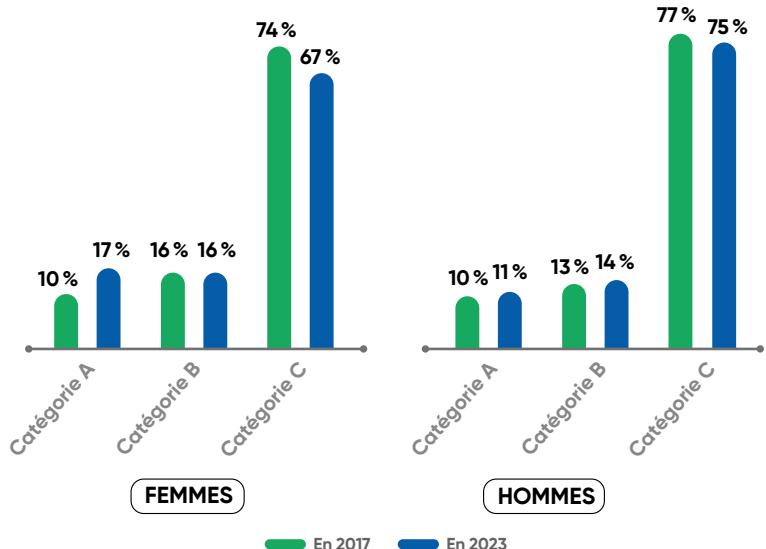
En termes de répartition par catégorie pour chaque genre :

- 33 % des femmes relèvent des catégories A et B (dont 17 % en A et 16 % en B) et 67 % en catégorie C ;
- 25 % des hommes relèvent des catégories A et B (dont 11 % en A et 14 % en B) et 75 % en catégorie C.

En comparaison avec les données des bilans sociaux de 2017, la proportion de femmes en catégorie A augmente de 7 points. Cette progression s'explique en partie par le reclassement des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs territoriaux en catégorie A, intervenu le 1^{er} février 2019. Les auxiliaires de puériculture ont accédé à la catégorie B le 1^{er} janvier 2022.

Pour plus d'informations sur les évolutions des cadres d'emplois, consultez l'[annexe](#).

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE



Lecture : *parmi les hommes, 11 % d'entre eux relèvent de la catégorie A en 2023, contre 10 % en 2017.*

La répartition des effectifs par genre dans les **régions** semble relativement équilibrée, avec une légère surreprésentation masculine en catégorie C.

Dans les **départements**, les **femmes sont surreprésentées dans la catégorie A**, représentant **81 % des effectifs**. Cette forte proportion s'explique notamment par la présence importante d'agents relevant du cadre d'emplois d'assistant socio-éducatif, le troisième le plus représenté dans ce type de collectivité, qui regroupe près de 13 % des agents permanents. Ce cadre d'emplois est très féminisé, avec 93 % de femmes parmi ses effectifs.

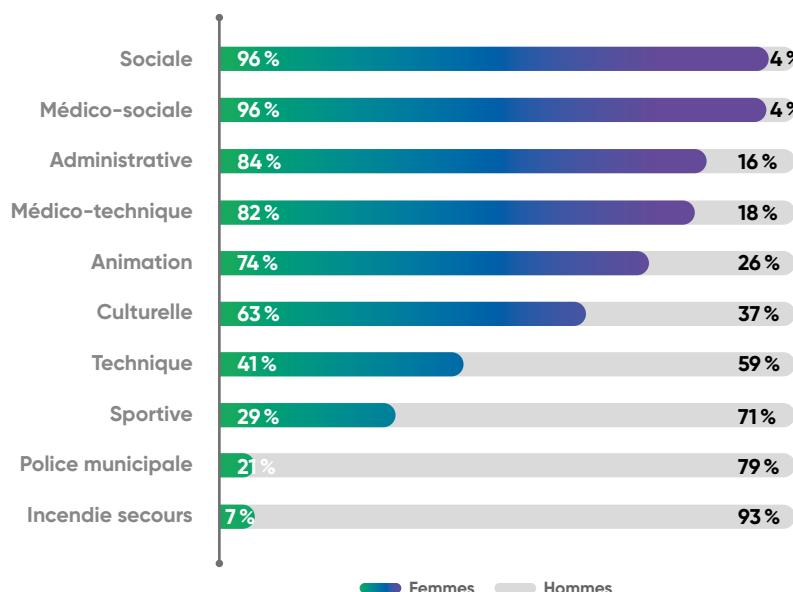
La part des hommes en catégorie C au sein des **intercommunalités** est supérieure de 9 points à la moyenne nationale. On y recense 51 % d'hommes et 49 % de femmes.

Au sein des **communes**, le taux de féminisation en catégorie A est inférieur à la moyenne nationale pour les différentes strates hormis pour les communes de moins de 20 agents où les femmes de catégorie A représentent 85 % des effectifs.

DES DISPARITÉS DANS LA RÉPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIÈRE

On observe une répartition inégale des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale. **En 2023, les hommes sont surreprésentés dans les filières police municipale (79 %) et incendie (93 %), deux îlots masculins traditionnels ; tandis que les femmes le sont dans des bastions féminins tels que la filière médico-sociale (96 %), la filière administrative (84 %) et dans une moindre mesure dans la filière animation (74 %).** La filière technique semble plus équilibrée avec 41 % de femmes. Quant à la filière culturelle, 6 agents sur 10 sont des femmes.

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR FILIÈRE



Lecture : les femmes représentent 96 % des agents sur emploi permanent de la filière sociale.

LES 10 CADRES D'EMPLOIS LES PLUS FÉMINISÉS* SONT :

→ Au sein de la filière médico-sociale :

- Puéricultrices (décret n° 2014-923 du 18 août 2014) – 99 %;
- Auxiliaires de puériculture – 99 %;
- Sages-femmes – 99 %;
- Cadres de santé paramédicaux – 95 %;
- Infirmiers en soins généraux – 94 %;
- Auxiliaires de soins – 94 %;
- Aide-soignant – 93 %.

→ Au sein de la filière sociale :

- ASEM – 99 %;
- Educateurs de jeunes enfants – 98 %;
- Agents sociaux – 96 %;

LES 10 CADRES D'EMPLOIS LES PLUS MASCULINISÉS SONT :

→ Au sein de la filière des sapeurs-pompiers professionnels :

- Lieutenants – 96 %
- Sous-officiers des sapeurs-pompiers professionnels – 96 %
- Capitaines, commandants, lieutenants-colonels – 92 %
- Sapeurs et caporaux des sapeurs-pompiers professionnels – 89 %

→ Au sein de la filière police municipale :

- Chef de service de police municipale – 88 %
- Agents de police municipale – 78 %

→ Au sein de la filière technique :

- Agents de maîtrise – 81 %
- Techniciens – 78 %
- Ingénieurs en chef – 70 %

→ Au sein de la filière sportive :

- Opérateurs des APS – 77 %

* Comptant plus de 1 000 agents sur emploi permanent

LES FEMMES SOUS-REPRÉSENTÉES SUR EMPLOI FONCTIONNEL

- Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs ou techniques de direction distincts des grades habituellement occupés par les fonctionnaires territoriaux. Ces fonctionnaires sont accueillis dans ces emplois par voie de détachement, pour une durée déterminée (5 ans maximum, renouvelable). Ils restent toutefois titulaires de leur grade et carrière d'origine qui continue à se dérouler parallèlement.
- Les emplois fonctionnels sont des emplois stratégiques dont les nominations sont laissées au choix de l'autorité territoriale. Il existe cependant une obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de la fonction publique instaurée par la loi du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet). Elle concerne les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants, les départements et les régions.

Au 31 décembre 2023, on comptabilise 3 157 femmes sur emploi fonctionnel et 3 915 hommes. **La part des femmes sur emploi fonctionnel (45 %) est nettement moins élevée que leur poids dans les effectifs (61 % pour rappel).**

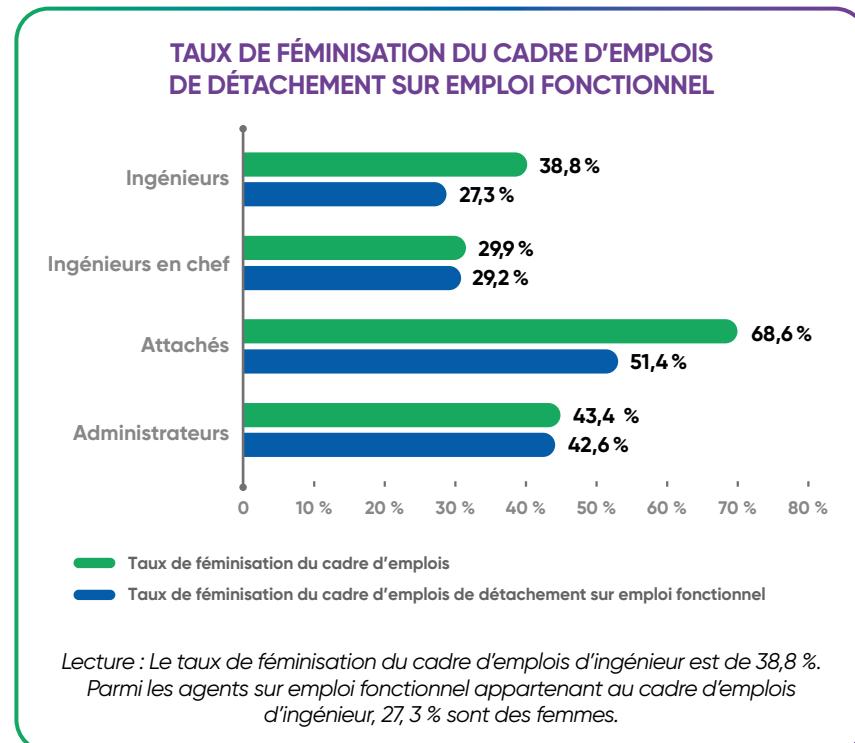
Le taux de féminisation du poste de DGS ou de directrice est de 45 %.
Le taux de féminisation du poste de directrice adjointe des services ou de directrice adjointe est de 51 %.

Le taux de féminisation du cadre d'emplois de détachement est variable. Mais quel que soit le cadre d'emplois, les emplois fonctionnels sont le plus souvent occupés par des hommes.

Au sein de la filière administrative, près de 6 administrateurs sur 10 occupant un emploi fonctionnel sont des hommes. Près de la moitié des agents sur emploi fonctionnel appartenant au cadre d'emplois des attachés sont des femmes alors qu'elles représentent 69 % de l'effectif sur emploi permanent du cadre d'emplois. En présentant un

écart de près de 18 points entre le taux de féminisation global du cadre d'emplois et celui du cadre d'emplois de détachement, les attachés ont la différence la plus marquée, révélatrice d'une situation inégalitaire au détriment des femmes.

Dans la filière technique, plus de 70 % des ingénieurs en chef et des ingénieurs occupant un emploi fonctionnel sont des hommes. Hors emploi fonctionnels, ces cadres d'emplois sont déjà majoritairement masculins respectivement à hauteur de 70 % et de 61 %. Le taux de féminisation du cadre d'emplois des ingénieurs en chef est donc proche de celui observé sur emploi fonctionnel. En revanche, chez les ingénieurs, la proportion de femmes diminue de 12 points sur les emplois fonctionnels.



► Persistance du plafond de verre, hormis dans les petites collectivités

L'analyse des taux de féminisation met en évidence des écarts significatifs selon le type de collectivités, en particulier sur les fonctions de direction générale des services (DGS).

Les écarts les plus marqués sont observés dans les régions et les départements. **Dans les départements, seules 10 % des fonctions de DGS sont occupées par des femmes, alors que la part globale des femmes dans les effectifs atteint 65 %.** Cet écart de 55 points est particulièrement révélateur d'un plafond de verre persistant. De même, **dans les régions, le taux de féminisation des DGS s'élève à 38 %, soit un écart de 21 points avec la féminisation globale des effectifs (59 %).**

Dans les intercommunalités, un tiers seulement des DGS sont des femmes (33 %), alors que la féminisation des effectifs s'établit à 54 %. À l'inverse, les CCAS font figure d'exception: la parité y est quasiment atteinte sur les fonctions de DGS (52 %), mais dans un contexte où les femmes représentent près de 90 % des effectifs globaux, ce qui relativise la portée de cette parité.

S'agissant des **communes**, l'écart entre les taux de féminisation est moins important: **51 % des postes de DGS sont occupés par des femmes**, pour un taux de féminisation global de 62 %, soit un différentiel de 11 points. Toutefois, une analyse par strate de communes met en évidence des disparités plus marquées.

Dans les communes comptant plus de 350 agents, les femmes ne représentent que 29 % des postes de DGS, alors même que les effectifs globaux demeurent largement féminisés (61 %). À mesure que la taille de la commune diminue, les écarts tendent à se réduire. Ainsi, dans les communes de 20 à 49 agents, le taux de féminisation des DGS (60 %) est proche de celui des effectifs globaux (64 %). **Fait notable, dans les communes de moins de 20 agents, les femmes occupent 81 % des postes de DGS**, un taux supérieur à la féminisation globale (68 %).

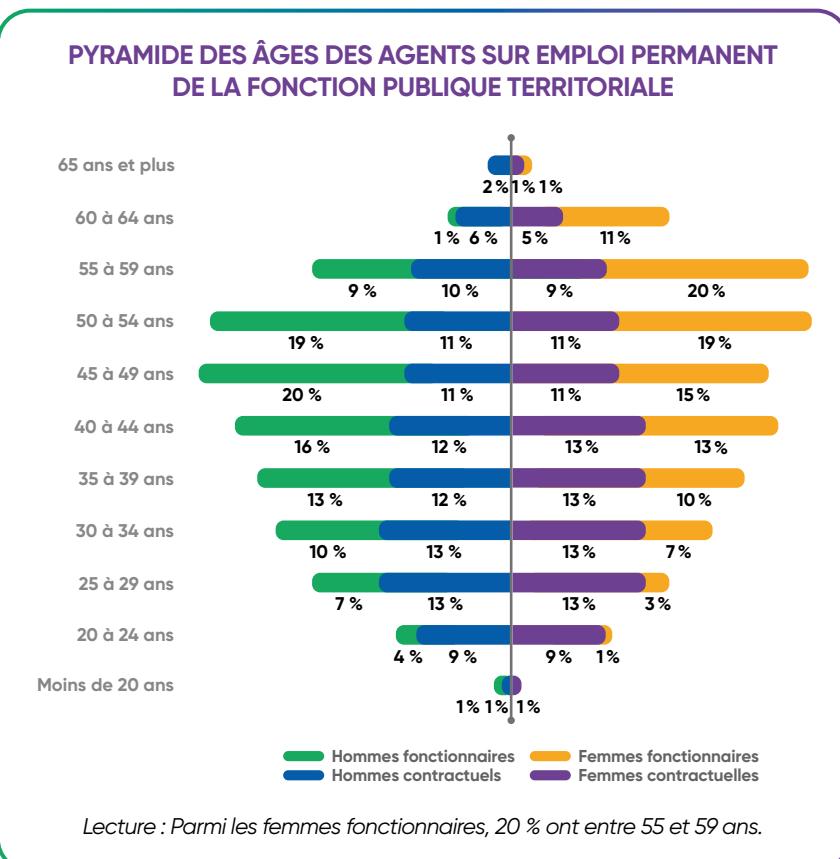
► DGST, le type d'emploi fonctionnel le moins féminisé

Parmi les emplois fonctionnels, le poste de directeur général des services techniques (DGST) est le moins féminisé avec seulement 24 % de femmes.

À l'inverse, les fonctions de directeur général adjoint (DGA) sont sensiblement plus féminisées que celles de DGS, avec un taux moyen de 51 % de femmes DGA, contre 45 % chez les DGS. Cet écart s'accentue dans certains types de collectivités.

Dans les départements, 47 % des DGA sont des femmes, contre seulement 10 % parmi les DGS, soit un écart de 37 points. Un déséquilibre similaire se retrouve dans les communes de plus de 350 agents: les femmes représentent 52 % des DGA, mais seulement 29 % des DGS.

PYRAMIDES DES ÂGES: UN VIEILLISSEMENT PLUS MARQUÉ CHEZ LES FEMMES



Globalement, les hommes sur emploi permanent sont très légèrement plus jeunes que les femmes (2 mois d'écart). Néanmoins, l'écart cache des disparités: la structure par tranche d'âge révèle un vieillissement significatif des fonctionnaires, et plus particulièrement marqué pour les femmes. Leur âge moyen s'élève à 49 ans contre 48 ans et 1 mois pour les hommes. De plus, près de la moitié des femmes sur emploi permanent (46%) ont 50 ans et plus contre 29% pour les hommes.

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49 ans	41 ans	47 ans et 2 mois
Hommes	48 et 1 mois	41 et 2 mois	47 ans

► L'âge de départ à la retraite en constante augmentation

L'âge moyen de départ à la retraite est en progression constante depuis 2017, atteignant désormais 63 ans et 1 mois⁴. Parallèlement, la part des femmes parmi les agents partant à la retraite a augmenté de 7 points en cinq ans: elle est passée de 53 % en 2017 à 60 % en 2022. Cette évolution reflète désormais le taux de féminisation global observé dans la fonction publique territoriale.

⁴ Données CNRACL présentées dans le Panorama de l'emploi territorial, 13^e édition, 2024, p. 22

DES MARQUEURS D'INÉGALITÉS ENTRE LES GENRES

LE TEMPS DE TRAVAIL, UN FACTEUR D'INÉGALITÉ POUR LES FEMMES

► Près de quatre fois plus de femmes à temps non complet

18% des femmes occupent un emploi à temps non complet, contre seulement 5% des hommes.

Les cadres d'emplois concentrant le plus grand nombre d'agents à temps non complet sont les suivants: adjoint technique, adjoint territorial d'animation, adjoint administratif, agent social, assistant d'enseignement artistique et agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (ATSEM).

À eux seuls, ces six cadres d'emplois regroupent près de 90% des agents exerçant à temps non complet. Parmi eux, quatre présentent une forte prédominance féminine: adjoint territorial d'animation, adjoint administratif, agent social et ATSEM.

► 9 agents sur 10 concernés par le temps partiel sont des femmes

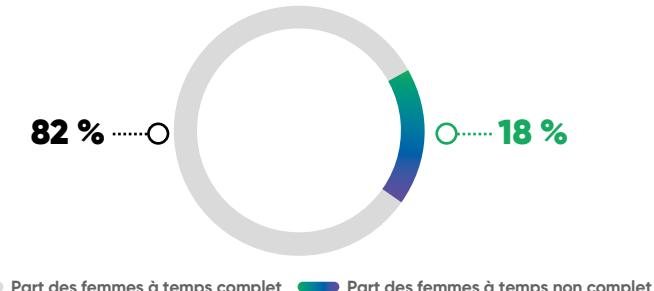
90% des agents à temps partiel sont des femmes. Parmi ces femmes, 71% bénéficient d'un temps partiel sur autorisation.

Les filières présentant les plus fortes proportions d'agents à temps partiel sont les suivantes: la filière médico-technique (17%), la filière médico-sociale (16%) et la filière sociale (12%). Ce sont trois filières comportant des taux de féminisation très élevé (respectivement 82% et 96% pour les deux dernières).

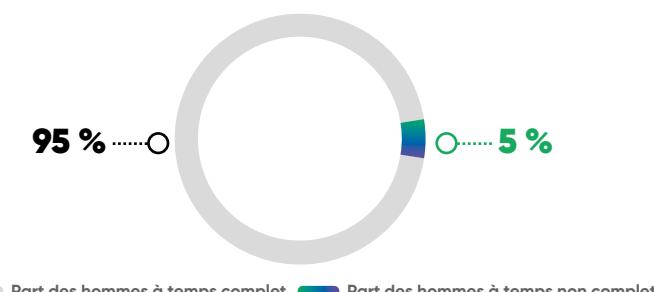
A titre de comparaison, seulement 3% des agents de la filière technique sont à temps partiel, filière faiblement féminisé (41%).



PART DES FEMMES À TEMPS NON COMPLET



PART DES HOMMES À TEMPS NON COMPLET



Lecture : Parmi les femmes, 18 % sont à temps non complet et 82 % à temps complet.

Parfois confondu, le temps complet et le temps plein sont deux notions différentes :

- **Le temps complet** désigne la durée légale ou réglementaire de travail (35 h/semaine ou 1 607 heures par an).
- **Le temps plein** signifie que l'agent effectue la totalité de la durée prévue pour son emploi, qu'il soit à temps complet ou non complet.

UNE STRUCTURATION DE L'ABSENTÉISME DIFFÉRENTE EN FONCTION DU GENRE

En 2023, les femmes sur emploi permanent sont davantage absentes que les hommes pour motif médical (7,3% d'absentéisme médical pour les femmes contre 6,1% pour les hommes). Cet indicateur ne prend pas en compte le congé maternité.

Plusieurs effets conjugués, décrits dans la publication « Quantifier les absences: quels indicateurs, quelles interprétations ? »⁵ sont à l'origine de cet écart. Tout d'abord, les grossesses sont susceptibles de générer des absences pour maladie ordinaire, notamment pour les contractuelles dont les congés pour couches pathologiques sont inclus dans les jours de maladie ordinaire. Ensuite, la moyenne d'âge plus élevée des femmes, notamment des fonctionnaires, peut susciter davantage d'absences. Enfin, un nombre important de métiers à forte pénibilité sont quasi-exclusivement féminins (agents spécialisés des écoles maternelles, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, etc.).

Ainsi, ce n'est pas le sexe qui est le principal facteur explicatif de l'absence, mais le poids des différences structurelles qui pèse sur l'écart entre les hommes et les femmes. Les données suivantes sont donc à analyser de ce point de vue.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accidents de travail)	4,6%	4,1%	4,4%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,3%	6,1%	6,8%

⁵ Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ?, CIG Petite Couronne, août 2024, p. 9.

► Taux d'absentéisme par motif

L'examen des motifs d'absence par genre révèle un écart significatif concernant la maladie ordinaire (taux d'absentéisme de 3,4% pour les femmes contre 2,8% pour les hommes).

Les femmes sont plus exposées à la maladie ordinaire (37% de femmes absentes au moins une fois dans l'année contre 31% des hommes). En revanche, les hommes le sont davantage aux accidents de service (5% d'hommes absents au moins une fois dans l'année contre 3% de femmes)

	Exposition ①		Fréquence ②		Gravité ③		Taux absentéisme ④	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	37 %	31 %	1,9	1,8	34	33	3,4 %	2,8 %
Accidents de service	3 %	5 %	1,3	1,3	70	64	0,5 %	0,9 %
Accidents de trajet	1 %	0 %	1,2	1,2	61	71	0,1 %	0,1 %
Longue maladie	2 %	1 %	2,3	1,8	245	250	1,1 %	0,9 %
Maladie de longue durée	1 %	1 %	2,0	1,4	288	284	0,9 %	0,6 %
Maladie professionnelle	1 %	0 %	1,6	1,5	187	190	0,4 %	0,3 %
Autorisation spéciale	15 %	14 %	/	/	3,6	3,6	0,1 %	0,1 %

① **Exposition:** Nombre d'agents ayant été absents au moins une fois dans l'année/effectif permanent au 31/12/2023

② **Fréquence:** Nombre total d'arrêts au cours de l'année/ Nombre d'agents permanents ayant été absents au moins une fois dans l'année

③ **Gravité:** Nombre de jours calendaires d'absence au cours de l'année/Nombre d'agents permanents ayant été absents au moins une fois dans l'année

④ **Taux d'absentéisme:** Nombre de jours calendaires d'absences/effectif permanent * 365

DES HOMMES DAVANTAGE TOUCHÉS PAR LES ACCIDENTS DE SERVICE

En moyenne, on recense 5,5 accidents pour 100 femmes et 8 accidents pour 100 hommes. **Les hommes**, au regard de leur poids dans les effectifs, **sont surreprésentés dans les accidents de service**. Ils sont concernés par 51% des accidents alors qu'ils ne représentent que 39% des agents. Ces accidents constituent 87% de l'ensemble des accidents de travail.

Les femmes, en revanche, **sont davantage exposées aux accidents de trajet**, qui les concernent à hauteur de 69%.

BÉNÉFICIAIRES DE LA PROMOTION INTERNE, UNE RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE

Bien que **le taux de promotion global affiche un léger avantage en faveur des femmes** (+1 point), cette tendance générale varie selon les modalités de promotion. Ainsi, les femmes sont davantage promues via l'appréciation de la valeur professionnelle (+2 points), tandis que les hommes sont mieux représentés dans les promotions par examen professionnel (+5 points).

Taux de promotion*	Femmes	Hommes	Écart
Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	41%	39 %	2 points
Voie d'examen professionnel	33%	38 %	-5 points
Ecart des taux d'avancement au choix	-	-	1 point

* Formules de calcul retenues pour l'index égalité professionnelle femmes-hommes

DES TAUX DE FORMATION SIMILAIRES ENTRE LES GENRES, MAIS DES DIFFÉRENCES PAR CATÉGORIE

La part des femmes parties en formation au moins une fois dans l'année est très proche du taux de féminisation des effectifs. Au global on ne perçoit pas d'inégalité dans les départs en formation.

	Part des femmes parties en formation	Part des femmes dans l'ensemble de l'effectif
Catégorie A	73 %	70 %
Catégorie B	64 %	63 %
Catégorie C	55 %	58 %
Total	60 %	61%

Lecture : En catégorie A, 73 % des agents partis en formation sont des femmes.

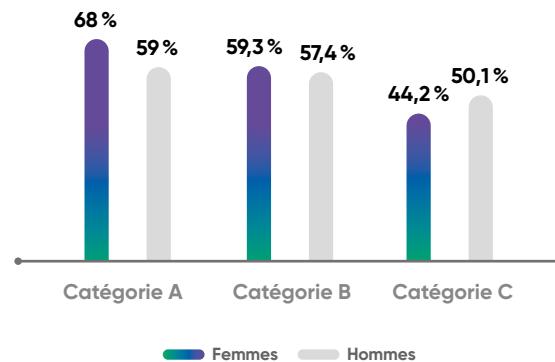
Un peu plus de la moitié des femmes (51%) et des hommes (52%) ont suivi au moins une formation en 2023.

Par catégorie, les femmes de la catégorie A se forment un peu plus que les hommes (3 points d'écart). En catégorie B, les femmes et les hommes sont très proches. En catégorie C en revanche, ce sont les hommes qui partent davantage en formation (3 points d'écart).

Globalement, les agents des catégories A et B, qu'ils soient femmes ou hommes, participent davantage aux formations que les agents de catégorie C. Ainsi, plus des deux tiers des femmes de catégorie A (68%) ont suivi une formation, soit 9 points de plus que les hommes. En catégorie B, l'écart est plus faible: les femmes sont légèrement plus nombreuses à se former (+2 points).

En revanche, en catégorie C, la tendance s'inverse: seules 44 % des femmes ont suivi une formation, contre la moitié des hommes.

PART DES AGENTS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION DANS L'ANNÉE SELON LE GENRE ET LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Lecture: Parmi les femmes de catégorie A, 68% ont suivi au moins une formation dans l'année. Parmi les hommes de catégorie A, 59% ont suivi au moins une formation dans l'année.

Par type de formations, aucune différence notable n'apparaît entre les femmes et les hommes. Leur répartition reste proche du taux global de féminisation des effectifs (61%).

Part des femmes ayant suivi une formation	
Formation de perfectionnement	61%
Formation personnelle (hors congés formation)	63%
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation de professionnalisation	60 %
Formation prévue par les statuts particuliers dont formation d'intégration	59 %
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	62%
Total	60 %

PLUS DE LA MOITIÉ DES FEMMES PRÉSIDENTES DE JURYS DE CONCOURS

En 2023, 52 % des jurys de concours sont présidés par des femmes. Celles-ci représentent 50,5 % des membres des jurys de concours, selon les données transmises par 70 % des centres de gestion.

UN SALAIRE BRUT ANNUEL DES FEMMES INFÉRIEUR DE PRÈS DE 7% À CELUI DES HOMMES

Les hommes sur emploi permanent sont, en moyenne, rémunérés 6,7% de plus que les femmes.

MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DE L'EMPLOI PERMANENT SELON LE GENRE



Les niveaux de rémunération tiennent compte du temps de travail. Ils sont calculés en rapportant les rémunérations annuelles brutes aux équivalents temps plein rémunérés (ETPR). Le calcul en ETPR, en convertissant la rémunération annuelle d'un agent en une rémunération théorique qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein toute l'année, permet de neutraliser les effets liés aux quotités de travail à temps partiel et à temps non complet, aux mouvements dans l'année, et d'assurer une comparaison sur une base standardisée.

Ils révèlent des écarts persistants entre les femmes et les hommes. Ces écarts sont observés dans toutes les filières et catégories hiérarchiques, **les hommes percevant systématiquement une rémunération supérieure à celle des femmes**. Une seule exception se distingue: la catégorie B de la filière culturelle, où les femmes bénéficient d'une rémunération légèrement plus élevée que leurs homologues masculins.

⁶ Les données incohérentes saisies dans le RSU ne sont pas prises en compte. Les rémunérations inférieures au SMIC ou supérieures à 6 fois le SMIC ont été écartées.

Les écarts les plus significatifs se situent surtout en catégorie A même si des écarts importants existent au sein de la catégorie B de la filière incendie secours (8173 euros en moins pour les femmes) et au sein de la catégorie C de la filière technique (2740 euros en moins pour les femmes) et de la filière Incendie secours (3669 euros en moins pour les femmes).

En catégorie A, au sein de la filière médico-sociale, les hommes gagnent presque 10 000 euros de plus que les femmes par an. Les médecins hommes occupent plus souvent que les femmes des fonctions d'encadrement.

Des écarts notables existent également dans la filière administrative (4 880 euros de moins pour les femmes) et dans la filière technique (3 989 euros de moins), où la présence d'emplois fonctionnels contribue à accentuer les différences.

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	91%	99%	98%
Animation	-	96%	96%
Culturelle	98%	102%	95%
Incendie secours	93%	84%	91%
Médico-sociale	83%	91%	96%
Police municipale	95%	97%	96%
Sociale	97%	97%	96%
Sportive	95%	96%	98%
Technique	93%	94%	91%

Lecture : Les femmes relevant de la catégorie A de la filière administrative perçoivent en moyenne 91% de la rémunération de leurs homologues masculins appartenant à la même catégorie et à la même filière.

► Une part des primes plus importante chez les hommes

En 2023, les primes représentent 21% de la rémunération annuelle des hommes, contre 18% pour celle des femmes.

La filière incendie-secours, bastion masculin, est celle où les primes représentent la part la plus élevée de la rémunération, tous genres confondus (34%). À l'inverse, **les filières animation et sociale, très féminisées, se caractérisent par les proportions de primes les plus faibles (15%).**

Au sein même des filières, des écarts genrés persistent :

- Dans la filière technique, les hommes perçoivent en moyenne 3 points de primes supplémentaires par rapport aux femmes ;
- Dans la filière administrative, cet écart atteint 4 points en faveur des hommes.
- Dans la filière sociale, très féminisée, l'écart est encore plus marqué (+5 points pour les hommes).

Ces disparités suggèrent une double inégalité : entre filières mais aussi au sein de chaque filière, où la distribution du régime indemnitaire reste inégale.

Filière	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	21%	25%	22%
Animation	14 %	16 %	15 %
Culturelle	15 %	13 %	14 %
Incendie secours	33 %	34 %	34 %
Médico-sociale	18 %	20 %	18 %
Police municipale	22 %	23 %	23 %
Sociale	15 %	20 %	15 %
Sportive	19 %	19 %	19 %
Technique	16 %	19 %	18 %
Total	18 %	21 %	19 %

Filière	Catégorie A		Ecart (en point)	Catégorie B		Ecart (en point)	Catégorie C		Ecart (en point)	
	F	H		Cat. A	F		Cat. B	F		
Administrative	26,9%	29,1%	2,2		21,9%	23,2%	1,3	17,2%	17,9 %	0,8
Animation	-	-	-		19,6%	21,0%	1,4	12,7%	14,7%	2
Culturelle	16,0 %	13,4 %	- 2,6		13,8 %	10,7 %	- 3,1	14,5 %	16,7 %	2,2
Incendie secours	38,1%	37,8%	- 0,2		36,8%	37,0 %	0,1	30,7%	32,6 %	1,9
Médico-sociale	19,1%	20,1%	1,0		17,7 %	20,3 %	2,6	14,6 %	13,9 %	-0,7
Police municipale	25,5%	29,0%	3,6		24,5%	23,8 %	-0,8	22,1%	22,5 %	0,4
Sociale	18,3 %	19,1 %	0,8		15,1 %	15,9 %	0,8 %	12,2 %	21,7 %	9,5
Sportive	21,4 %	21,4 %	0,0		18,9 %	19,0 %	0,1 %	13,7 %	13,6 %	-0,1
Technique	31,3 %	31,9 %	0,6		24,3 %	24,6 %	0,2 %	14,3 %	16,6 %	2,3

Des écarts significatifs dans la répartition des primes entre les femmes et les hommes apparaissent aussi en croisant la catégorie hiérarchique avec la filière.

En catégorie A, les disparités les plus marquées sont observées dans la filière police municipale, où les hommes perçoivent en moyenne une part de primes supérieure de près de 4 points à celle des femmes peu représentées dans ce secteur. Des écarts notables se retrouvent également dans la filière culturelle (+3 points pour les femmes) et dans la filière administrative (+2 points pour les hommes). À l'inverse, la filière technique affiche une relative homogénéité, avec un écart de primes inférieur à 1 point entre les deux sexes.

En catégorie B, les écarts concernent la filière médico-sociale, où les hommes bénéficient d'une part de primes supérieure de près de 3 points. Toutefois, une situation inversée est observée dans la filière culturelle, où les femmes perçoivent, en moyenne, une part de primes plus élevée que leurs homologues masculins (+3 points).

En catégorie C, la filière sociale se distingue par un écart particulièrement important: les femmes y perçoivent une part de primes inférieure de près de 10 points par rapport aux hommes, un écart toutefois à nuancer compte tenu de la faible présence masculine dans ce secteur.

► Un accès aux heures supplémentaires majoritairement masculin

En 2023, les hommes fonctionnaires ont perçu en moyenne 175 euros brut de plus que les femmes au titre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)⁷. De même, parmi les contractuels sur emploi permanent, les hommes ont bénéficié d'un écart moyen de 120 euros brut en leur faveur par rapport aux femmes pour ces mêmes indemnités.

L'accès aux heures supplémentaires concerne principalement les agents des catégories B et C, bien que certaines exceptions existent pour la catégorie A.

Le montant annuel des heures supplémentaires est particulièrement élevé chez les policiers municipaux, qu'ils soient fonctionnaires de catégorie B ou C, ou contractuels de catégorie B. Des écarts subsistent en défaveur des femmes: parmi les titulaires de catégorie B, elles perçoivent en moyenne 300 euros de moins par an que les hommes, et 561 euros de moins en catégorie C.

Montant des heures supplémentaires et complémentaires moyen par ETPR selon le genre, la catégorie, et la filière pour les fonctionnaires :

Filière	Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	190 €	274 €	180 €	344 €
Animation	300 €	442 €	372 €	469 €
Culturelle	232 €	367 €	147 €	213 €
Incendie secours	146 €	199 €	305 €	349 €
Médico-sociale	87 €	286 €	133 €	279 €
Police municipale	3 304 €	3 604 €	2 587 €	3 148 €
Sociale	373 €	543 €	297 €	408 €
Sportive	303 €	367 €	292 €	318 €
Technique	198 €	609 €	215 €	684 €

⁷ Le volume des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) est calculé en rapportant le montant des heures supplémentaires à l'ensemble des agents, exprimés en équivalents temps plein rémunérés (ETPR).

Montant des heures supplémentaires et complémentaires moyen par ETPR selon le genre, la catégorie, et la filière pour les contractuels sur emploi permanent.

Filière	Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	184 €	249 €	209 €	325 €
Animation	312 €	395 €	888 €	740 €
Culturelle	450 €	511 €	229 €	304 €
Incendie secours	0 €	0 €	263 €	242 €
Médico-sociale	231 €	529 €	400 €	1 174 €
Police municipale	0 €	1 642 €	726 €	445 €
Sociale	284 €	346 €	830 €	1 222 €
Sportive	510 €	563 €	694 €	465 €
Technique	207 €	334 €	440 €	649 €

► Les 10 plus hautes rémunérations : moins de femmes mais mieux rémunérées

Les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants doivent renseigner la masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées chaque année dans le RSU et la publier⁸ sur leur site Internet.

En 2023, on recense 5 725 femmes et 6 224 hommes⁹, soit un taux de féminisation de 48 %. Les femmes perçoivent une rémunération annuelle supérieure de 9,7 % à celle des hommes.

La rémunération moyenne des femmes est de 119 993 euros contre 109 375 euros.

Nb de femmes	Nb d'hommes	Part des femmes	Moyenne des femmes	Moyenne des hommes
5 725	6 224	48 %	119 993 €	109 375 €

⁸ Article L716-1 du Code général de la fonction publique.

⁹ Ces données correspondent à des effectifs physiques. Pour cet indicateur, le RSU ne permet pas de calculer l'équivalent temps plein rémunéré (ETPR).



Annexes

► Répartition des emplois fonctionnels par genre

	Taux de féminisation				
	des emplois fonctionnels	des DGS	des DGST	des DGA	de l'ensemble des effectifs
Régions	41%	38%	/	42%	59%
Départements	39%	10%	0 %	47%	65%
CCAS	57%	52%	/	79%	89%
Intercommunalités	39 %	33 %	23 %	47 %	54 %
Communes	48%	51%	21%	54%	62%
Communes de plus de 1000 agents	43%	30 %	0 %	49%	61%
Communes de plus de 500 à 1000 agents	43%	28%	19%	54%	60%
Communes de 350 à 499 agents	41%	28%	27%	54%	62%
Communes de plus de 50 à 349 agents	45%	46%	19%	55%	61%
Communes de plus de 20 à 49 agents	57%	60 %	21%	65%	64%
Communes de moins de 20 agents	73%	81%	53%	95%	68%

► Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Régions	15 %	14 %	8 %	7 %	77 %	79 %
Départements	40 %	17 %	16 %	16 %	43 %	67 %
CCAS	14 %	15 %	20 %	15 %	66 %	70 %
CDE	3 %	3 %	3 %	6 %	94 %	91 %
Intercommunalités	21 %	14 %	23 %	19 %	56 %	67 %
Communes	8 %	7 %	14 %	13 %	78 %	81 %
Communes de plus de 1000 agents	12 %	10 %	17 %	15 %	71 %	76 %
Communes de plus de 500 à 1000 agents	10 %	8 %	16 %	14 %	74 %	78 %
Communes de 350 à 499 agents	9 %	7 %	17 %	16 %	75 %	78 %
Communes de plus de 50 à 349 agents	7 %	6 %	14 %	14 %	79 %	80 %
Communes de plus de 20 à 49 agents	4 %	4 %	9 %	9 %	87 %	87 %
Communes de moins de 20 agents	3 %	1 %	8 %	3 %	88 %	95 %

► Taux de féminisation par filière

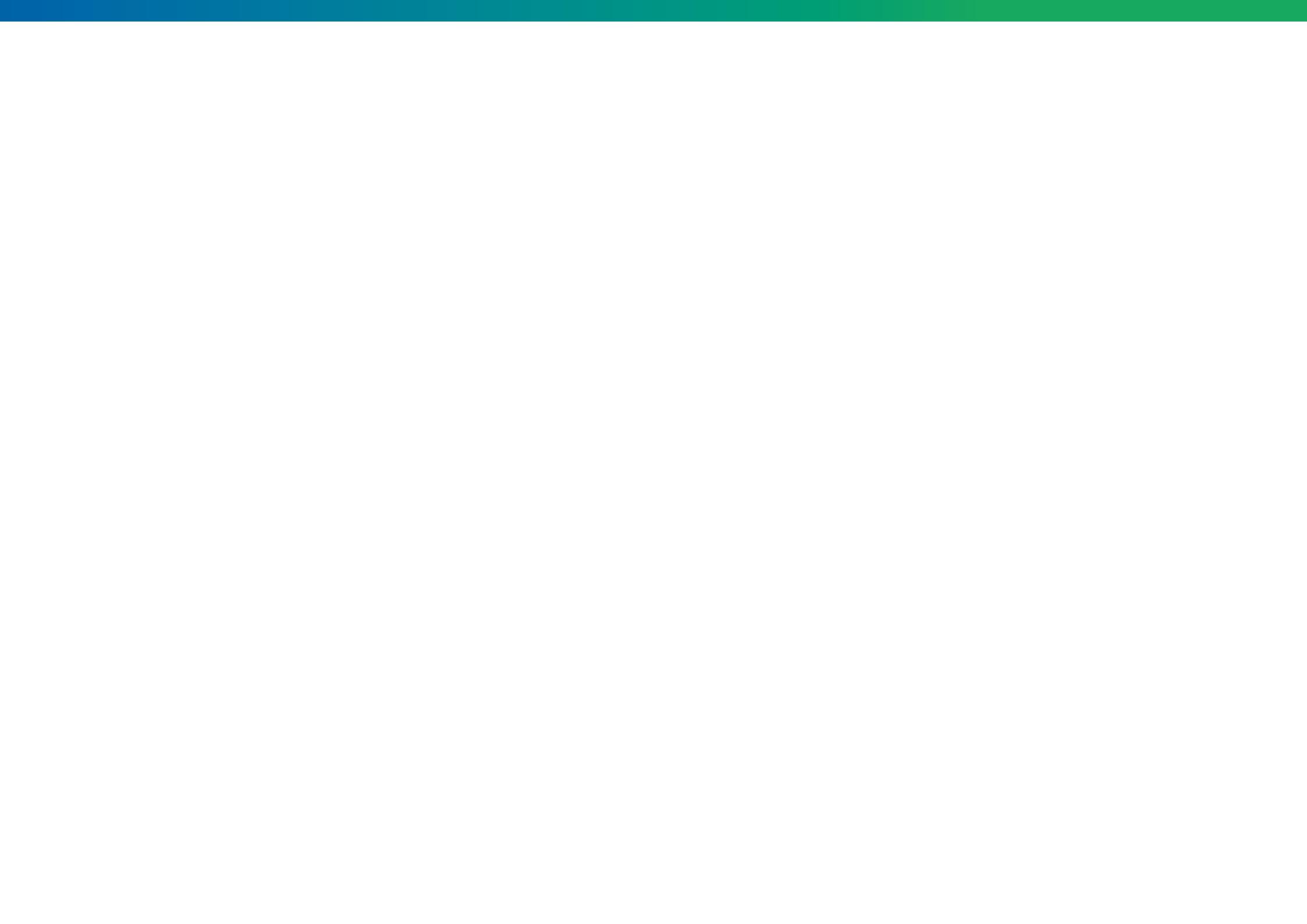
	Administrative	Technique	Animation	Culturelle	Médico-sociale	Médico-technique	Sociale	Sportive	Police
Régions	78 %	54 %	60 %	65 %	94 %	71 %	93 %	25 %	-
Départements	85 %	38 %	69 %	67 %	96 %	77 %	92 %	24 %	-
CCAS	88 %	69 %	79 %	68 %	93 %	91 %	95 %	36 %	-
CDE	83 %	85 %	82 %	100 %	93 %	100 %	98 %	100 %	-
Intercommunalités	82 %	26 %	80 %	62 %	98 %	87 %	97 %	32 %	22 %
Communes	85 %	45 %	72 %	72 %	98 %	87 %	99 %	28 %	21 %
<i>Communes de plus de 1000 agents</i>	80 %	45 %	66 %	64 %	97 %	87 %	98 %	29 %	24 %
<i>Communes de plus de 500 à 1000 agents</i>	80 %	43 %	68 %	63 %	98 %	89 %	98 %	28 %	20 %
<i>Communes de 350 à 499 agents</i>	83 %	47 %	69 %	63 %	98 %	88 %	98 %	29 %	19 %
<i>Communes de plus de 50 à 349 agents</i>	84 %	43 %	74 %	64 %	98 %	88 %	99 %	28 %	20 %
<i>Communes de plus de 20 à 49 agents</i>	88 %	47 %	79 %	78 %	96 %	75 %	99 %	24 %	18 %
<i>Communes de moins de 20 agents</i>	94 %	49 %	89 %	87 %	96 %	67 %	99 %	24 %	17 %

► Taux de féminisation par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Régions	63 %	62 %	59 %
Départements	81 %	66 %	55 %
CCAS	88 %	91 %	88 %
CDE	84 %	72 %	85 %
Intercommunalités	63 %	59 %	49 %
Communes	67 %	64 %	61 %
Communes de plus de 1 000 agents	66 %	65 %	60 %
Communes de plus de 500 à 1 000 agents	66 %	63 %	59 %
Communes de 350 à 499 agents	68 %	64 %	61 %
Communes de plus de 50 à 349 agents	66 %	60 %	60 %
Communes de plus de 20 à 49 agents	65 %	62 %	64 %
Communes de moins de 20 agents	85 %	85 %	67 %
Ensemble des collectivités	70 %	63 %	58 %

► Récapitulatif des évolutions des cadres d'emplois et des changements de catégorie depuis 2017 :

Ancien cadre d'emplois	Actuel cadre d'emplois	Reclassement nouvelle catégorie	Date d'effet
Educateur de jeunes enfants (Catégorie B)	Educateur de jeunes enfants	A	1 ^{er} février 2019
Assistant socio-éducatif (Catégorie B)	Assistant socio-éducatif	A	1 ^{er} février 2019
Technicien paramédical (Catégorie B)	• Masseurs-kinésithérapeutes • Orthophonistes	A	1 ^{er} janvier 2022
Technicien paramédical, spécialité : • pédicure-podologue, • ergothérapeute, • orthoptiste • manipulateur d'électroradiologie médicale (Catégorie B)	• Pédicures-podologues • Ergothérapeutes • Psychomotriciens • Orthoptistes • Techniciens de laboratoire médical • Manipulateurs d'électroradiologie médicale • Préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens	A	1 ^{er} octobre 2020
Auxiliaire de puériculture (Catégorie C)	Auxiliaire de puériculture	B	1 ^{er} janvier 2022
Auxiliaire de soins, spécialité aide-soignant (Catégorie C)	Aide-soignant territorial	B	1 ^{er} janvier 2022



OBSERVATOIRE EMPLOI-RH



CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin Cedex
+33 1 56 96 80 80
F. + 33 1 56 96 80 81

www.cig929394.fr

cig
Petite
Couronne