

**OBSERVATOIRE
EMPLOI-RH**



AVRIL 2026

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

ÉTUDE PETITE COURONNE



cig
Petite
Couronne

**Igor SEMO**

*Maire de Saint-Maurice
Conseiller délégué
à l'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes
au CIG Petite Couronne
vice-président de
l'Association des petites villes
de France, membre de la
Coordination des employeurs
publics territoriaux*

Après une première étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en petite couronne menée sur les données 2017, le CIG propose une nouvelle édition portant sur l'année 2023. Cette étude **met en lumière des évolutions encourageantes, mais aussi des disparités persistantes** qui invitent à poursuivre et renforcer les actions mises en place.

La petite couronne se distingue par une **forte féminisation de ses effectifs**, supérieure à la moyenne nationale, et encore plus pour les agents contractuels. La polarisation des filières reste très marquée. Les dynamiques d'accès aux postes à responsabilité témoignent d'avancées contrastées. La sous-représentation des femmes sur les postes de directeurs généraux des services est plus importante sur la petite couronne qu'au niveau national. Enfin, l'analyse des rémunérations rappelle que **l'égalité professionnelle ne peut être considérée comme acquise. Les écarts atteignent encore 7,9 % en faveur des hommes sur emploi permanent**, un niveau supérieur à la moyenne nationale.

Ces constats montrent la nécessité de poursuivre une politique volontariste et structurée en matière d'égalité professionnelle. La mobilisation des collectivités de petite couronne, déjà forte, peut s'appuyer sur ces résultats pour agir sur les leviers identifiés : lutte contre la ségrégation professionnelle, accompagnement à la prise de responsabilités, réduction des écarts de rémunération, dé-précarisation des agents vacataires...

Cette étude constitue un outil d'appui pour permettre aux collectivités de se situer et de se comparer à des structures similaires. Elle s'inscrit dans un éventail de publications expertes et d'offres solides d'accompagnement déployées par le CIG : guide méthodologique sur les écarts de rémunération, synthèse automatisée issue du rapport social unique pour faciliter la réalisation du rapport de situation comparée, animation de réseaux d'échanges de pratiques, etc.

À travers l'ensemble de cette gamme, **le CIG Petite Couronne poursuit son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes**, condition essentielle pour progresser vers une égalité réelle au service d'un service public local plus juste, plus inclusif et plus représentatif de la société.



Table des matières

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

4

RESSOURCES

5

SYNTHÈSE

6

PRÉSENTATION DU TERRITOIRE DE LA PETITE COURONNE

8

I) LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES COLLECTIVITÉS EN PETITE COURONNE

10

→ Une féminisation importante et stable des effectifs territoriaux

10

→ Les femmes surreprésentées en catégorie A

11

→ Des filières polarisées en fonction du genre

12

→ Face au statut, des inégalités relativement moins marquées en petite couronne

15

→ Plus de 7 agents sur 10 sur emploi non permanent sont des femmes

16

→ Plus d'une femme fonctionnaire sur deux âgée de 50 ans et plus

17

II) LES INDICATEURS D'INÉGALITÉ DE GENRE

18

→ Moins d'un tiers de femmes DGS en petite couronne

18

→ Recrutements : une répartition femmes-hommes désormais équilibrée

20

→ Des femmes davantage représentées parmi les bénéficiaires d'avancement de grade, moins dans la promotion interne

20

→ Temps de travail : homogénéité sur le temps complet, mais un recours au temps partiel toujours très majoritairement féminin

21

→ La parité respectée dans la composition des jurys de concours

21

→ Des femmes plus absentes que les hommes

22

→ Une répartition des accidents du travail globalement équilibrée entre femmes et hommes

23

→ Un taux de formation plus élevé pour les femmes cadres

24

→ Un salaire brut annuel des femmes inférieur de près de 8 % à celui des hommes

24

ANNEXES

30

Sources et méthodologie

OBJECTIFS DE L'ANALYSE

Dresser un état des lieux de la place des femmes et des hommes appartenant à la fonction publique territoriale, en petite couronne, permettant aux collectivités de se comparer entre elles.

Fournir des éléments de tendance appuyés sur 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.

Comparer les données de la petite couronne avec celles portant sur l'ensemble de la fonction publique territoriale pour identifier les spécificités du territoire.

SOURCES DE DONNÉES

Les données sont extraites des rapports sociaux uniques (RSU) 2023 collectés par le CIG Petite Couronne.

Le taux de retour global des rapports sociaux uniques 2023 s'élève à 79 % des collectivités, représentant 87 % des effectifs de la petite couronne, soit 136 269 agents.

Les données relatives aux concours sont issues des bases de données concours au 31 décembre 2023.

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

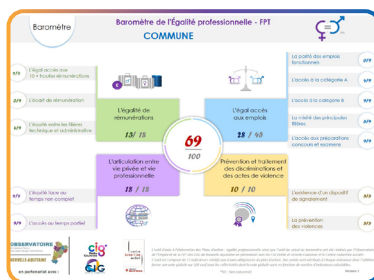
L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale (FPT) est un outil instauré pour mesurer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'impose aux collectivités de plus de 40 000 habitants employant au moins 50 agents permanents. L'outil est cependant 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.

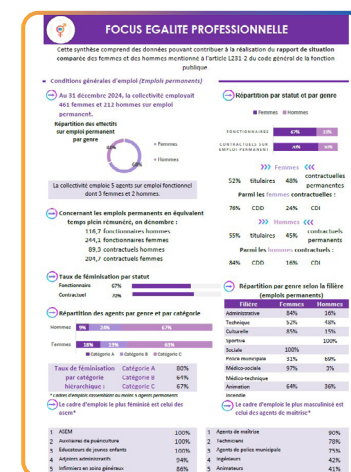
[Pour en savoir plus.](#)



SYNTHÈSE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Élaborée de manière automatisée 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.

Pour l'obtenir, contactez le CIG à l'adresse suivante : bilansocial@cig929394.fr



DONNÉES RH 2024, LE BILAN SOCIAL DES COLLECTIVITÉS DE LA PETITE COURONNE

Issu de l'analyse des rapports sociaux uniques des collectivités de la petite couronne, ce document propose une vision claire et synthétique de la situation des agents territoriaux. Il présente les principales tendances observées en matière d'effectifs, de temps de travail, de budget et de rémunération, ainsi que des éléments relatifs au handicap, à la formation, aux conditions de travail et à l'absentéisme. Cet outil permet ainsi d'appréhender de manière globale les enjeux RH auxquels sont confrontées les collectivités du territoire. [Pour consulter.](#)

Synthèse

UNE FÉMINISATION ÉLEVÉE DES EFFECTIFS, SUPÉRIEURE AU NIVEAU NATIONAL



- 65 % de femmes parmi les agents de la fonction publique territoriale en petite couronne (61 % au niveau national).

UNE RÉPARTITION PAR STATUT GLOBALEMENT ÉQUILBRÉE, MAIS UNE FORTE FÉMINISATION DES CONTRACTUELS NON PERMANENTS



- Proportion de titulaires proche selon le sexe (72 % de femmes, 74 % d'hommes) à la différence du niveau national où la part des hommes titulaires est 5 points plus élevée que celle des femmes (83 % d'hommes contre 78 % de femmes titulaires)
- 71 % de femmes parmi les contractuels sur emploi non permanent.

UNE FORTE PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES CATÉGORIES SUPÉRIEURES



- 71 % de femmes en catégorie A, en augmentation de 5 points par rapport à 2017.
- 63 % de femmes en catégorie B.

DES FILIÈRES FORTEMENT POLARISÉES



- Filières très féminisées : médico-sociale et sociale (96 %), médico-technique (90 %), administrative (80 %).
- Filières majoritairement masculines : police municipale (77 % d'hommes), sport (73 % d'hommes).

UNE SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES PARI MI LES DGS



- 48 % de femmes sur les emplois fonctionnels (45 % au niveau national).
- Un tiers des postes de DGS occupés par des femmes (45 % au niveau national).
- 58 % de femmes parmi les DGA.

DES FEMMES GLOBALEMENT PLUS ÂGÉES QUE LES HOMMES



- Une moyenne d'âge supérieure d'1 an pour les femmes fonctionnaires.
- Une moyenne d'âge supérieure de 6 mois pour les femmes contractuelles.

► Synthèse suite

UN TAUX DE FORMATION PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES CADRES



- ▶ Au sein de la catégorie A, 75 % de femmes parmi les agents formés.
- ▶ Au sein de la catégorie B, 72 % de femmes parmi les agents formés.

DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION PERSISTANTS



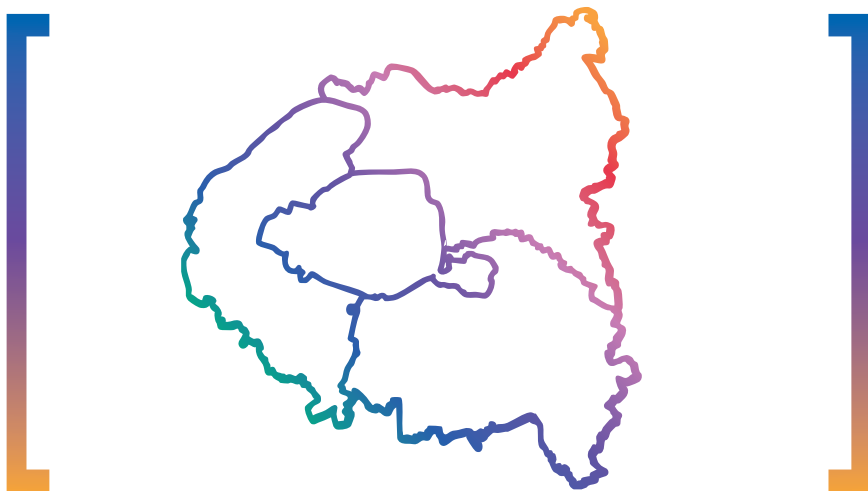
- ▶ Rémunération moyenne des hommes sur emploi permanent supérieure de 7,9 % à celle des femmes, un écart plus important qu'au niveau national (6,7 %).
- ▶ Part des primes plus importante chez les hommes (24 % contre 22 % pour les femmes).
- ▶ Des montants de rémunération liés aux heures supplémentaires plus élevés pour les hommes.



► Présentation du territoire de la petite couronne

Avant d'aborder les enjeux liés aux questions de genre, il est indispensable de présenter les **principales caractéristiques du territoire de la petite couronne**. Celui-ci offre à la fois une image représentative de la fonction publique territoriale dans son ensemble et révèle des spécificités locales particulièrement marquées.

La petite couronne se distingue par une **densité démographique particulièrement élevée**, regroupant **plus de 4,7 millions d'habitants**, soit **38,4 % de la population d'Île-de-France** et **environ 7 % de la population française métropolitaine**¹. Avec une moyenne de **plus de 35 000 habitants par commune**, ce territoire concentre une population dense, d'autant plus **que seules 13 communes sur les 123 ont moins de 10 000 habitants**, contre une commune sur deux en moyenne à l'échelle nationale comptant moins de 500 habitants.



Dans ce contexte urbain dense, les collectivités territoriales jouent un rôle crucial dans le fonctionnement des services publics locaux. En 2023, **les effectifs territoriaux s'élèvent à 136 269 agents**, y compris les agents sur emploi non permanent. Malgré ce volume, le **taux d'administration**, c'est-à-dire le nombre d'**équivalents temps plein (ETP) pour 1 000 habitants**, reste modéré à **20 ETP**, traduisant une organisation resserrée des services publics.

Les **communes constituent le principal employeur**, rassemblant **72 % des agents territoriaux**, contre 52 % au niveau national. **Les départements représentent 17 % des effectifs**, les **établissements publics territoriaux (EPT) 5 %**, les centres communaux d'action sociale (CCAS) et caisses des écoles 3 %, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) et autres établissements publics hors EPT 3 %, et enfin les offices publics de l'habitat (OPH) moins de 1 %.

Le **statut de fonctionnaire demeure majoritaire** avec **82 % des emplois permanents en petite couronne**, contre 74 % au niveau national dans la fonction publique territoriale². Toutefois, la part des recrutements sur contrat est en progression constante ces dernières années : **plus de la moitié des nouveaux agents (52 %) sont embauchés en qualité de contractuels**.

Sur le plan des catégories, **près des deux tiers des agents (65 %) appartiennent à la catégorie C**, témoignant d'une prédominance des missions de proximité et de terrain. Cette proportion reste toutefois inférieure à la moyenne nationale (70 %), au bénéfice des catégories A et B, qui regroupent respectivement **17 % et 18% des agents en petite couronne contre 14 % et 15 % au niveau national**.

La diversité des métiers exercés par les agents de la petite couronne reflète celle de la fonction publique territoriale. **La filière technique regroupe 42 % des effectifs**, couvrant un large éventail d'activités : entretien des locaux, maintenance des bâtiments, travaux de voirie, informatique, entre autres. Les autres secteurs d'activité incluent **l'administration (près de 25 %)**, **l'animation (11 %)**, le **social (8 %)**, le **médico-social (7 %)**, la **culture (5 %)**, la **police municipale (2 %)** et le **sport (1 %)**.

L'âge moyen des agents est de 46 ans et 6 mois, soit 6 mois de plus que la moyenne nationale (46 ans). Cette moyenne a augmenté de plus de deux ans en dix ans, et un **quart des agents a plus de 55 ans**.

Enfin, **7,2 % des agents sont reconnus travailleurs handicapés**, un taux supérieur à la moyenne nationale (6 %³).



1. Panorama de la petite couronne 2025.

2. Fonction publique – chiffres clés 2023 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport-annuel/cc-2023-web.pdf>

3. DGAFP- Stats rapides n° 125 – Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023 p.6

LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

DES COLLECTIVITÉS EN PETITE COURONNE

UNE FÉMINISATION IMPORTANTE ET STABLE DES EFFECTIFS TERRITORIAUX

En petite couronne, plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en 2023. On compte 71 986 femmes (65 %) et 39 229 hommes (35 %). Le taux de féminisation de la petite couronne est supérieur de 4 points à celui observé au niveau national (61 %). Par rapport à l'étude réalisée à partir des données de 2017, le taux de féminisation demeure stable, tant au niveau national qu'en petite couronne.

Cette différence s'explique en partie par l'absence de la filière incendie secours (composée à 93 % d'hommes) en petite couronne. Il n'existe pas de service départemental d'incendie et de secours (SDIS) sur ce territoire, ce service public étant confié à la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, une unité du génie de l'Armée de terre française, placée sous l'autorité du préfet de police de Paris.

► Un taux de féminisation variable selon les types de collectivités

Le taux de féminisation varie selon les types de collectivités. Les communes, quelle que soit leur taille, emploient près de deux-tiers de femmes sur emploi permanent.

La part des femmes au sein des CCAS-Caisses des écoles (CDE) en petite couronne est la plus élevée (87 %). Les métiers exercés pour remplir leurs missions, en lien avec le secteur médico-social, sont traditionnellement des bastions féminins.

Les EPCI (hors EPT) se démarquent sur deux plans. La part d'hommes y est très nettement supérieure à la moyenne des collectivités de petite couronne (60 % d'hommes dans les EPCI contre 35 % en moyenne), mais aussi par rapport à la moyenne des EPCI au niveau national (46 % d'hommes dans les EPCI au niveau national). La variété des activités exercées par ces établissements, ainsi que le nombre relativement peu élevé d'agents employés (3 437 agents sur emploi permanent), rendent difficile l'interprétation de cet écart.



4. Créés le 1^{er} janvier 2016, les onze établissements publics territoriaux (EPT) disposent de la personnalité juridique et exercent les compétences transférées par leurs communes membres. Ils interviennent de plein droit dans plusieurs domaines en lieu et place de ces dernières, notamment la gestion des déchets, la politique de la ville et l'assainissement.

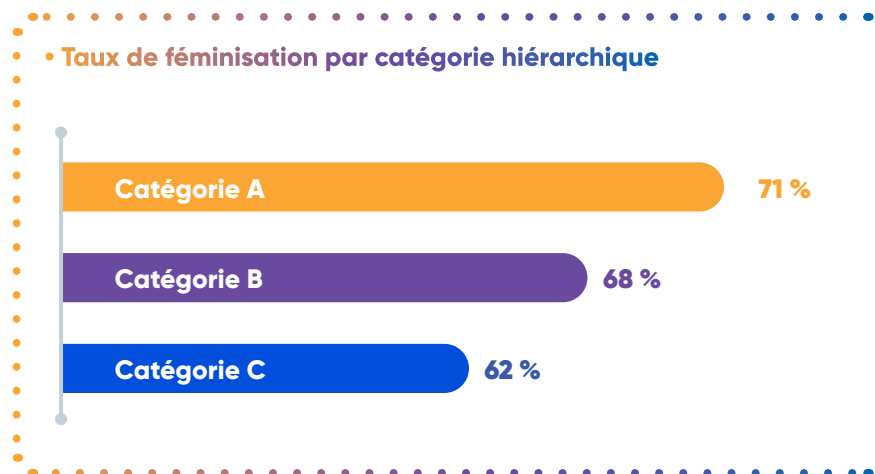
Quant aux établissements publics territoriaux (EPT⁴), la part d'hommes est également plus élevée que la moyenne en petite couronne (54 % d'hommes dans les EPT contre 35 % en moyenne).

Type de collectivités	Taux de féminisation
Département	75 %
EPT	46 %
Communes	64 %
* Communes de plus de 1000 agents	63 %
* Communes de 500 à 1000 agents	65 %
* Communes de 350 à 499 agents	66 %
* Communes de moins de 350 agents	67 %
CCAS et CDE	87 %
OPH	47 %
EPCI et EP (hors EPT)	40 %
Ensemble des agents permanents de petite couronne	65 %

Lecture : Au sein des départements, la part des femmes sur l'ensemble des effectifs permanents s'élève à 75 %.

LES FEMMES SURREPRÉSENTÉES EN CATÉGORIE A

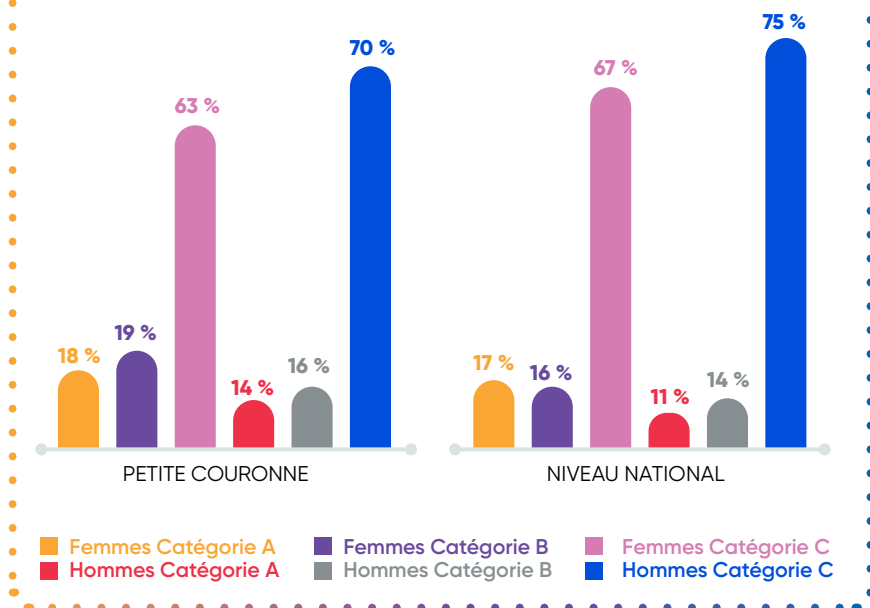
Les femmes sont surreprésentées au sein des catégories A (71 %) et B (68 %) et sous représentées en catégorie C (62 %). Pour rappel, le taux de féminisation pour l'ensemble des agents en petite couronne s'élève à 65 %.



Lecture : En catégorie A, les femmes représentent 71 % des effectifs.

Au niveau national où le taux de féminisation global est de 61 %, les tendances sont proches de la petite couronne avec une surreprésentation des femmes en catégorie A (70 %) et B (63 %) et une part moindre en catégorie C (58 %).

• Répartition des agents par genre et par catégorie



Lecture : Les hommes de la catégorie A représentent 14 % des effectifs masculins en petite couronne et 11 % au niveau national.

• En termes de répartition par catégorie pour chaque genre :



- **37 % des femmes relèvent des catégories A et B** (dont 18 % en A et 19 % en B) et 63 % en catégorie C ;
- **30 % des hommes relèvent des catégories A et B** (dont 14 % en A et 16 % en B) et 70 % en catégorie C.

En comparaison avec les données 2017 de la petite couronne, **la proportion de femmes en catégorie A augmente de 5 points**. Cette progression s'explique en partie par le reclassement réglementaire des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs territoriaux en catégorie A, intervenu le 1^{er} février 2019. Les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants 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.

DES FILIÈRES POLARISÉES EN FONCTION DU GENRE

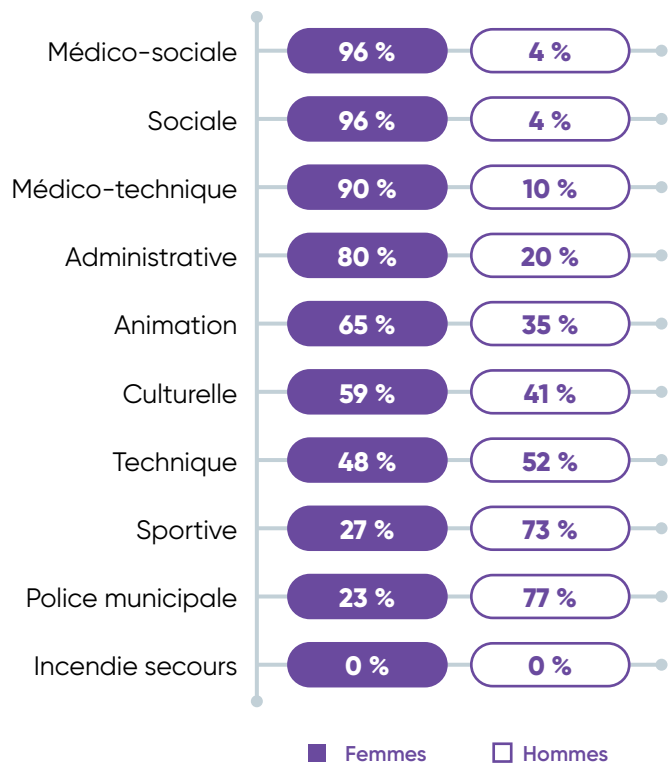
La répartition de l'emploi permanent est toujours marquée entre femmes et hommes selon les filières professionnelles. **En 2023, les hommes restent largement majoritaires dans les filières de la police municipale (77 %) et du sport (73 %)**, traditionnellement masculines. À l'inverse, **les femmes sont fortement majoritaires dans plusieurs filières historiquement féminisées : médico-sociale et sociale (96 % chacune), médico-technique (90 %), ainsi que dans la filière administrative (80 %)**. Elles sont également majoritaires, mais dans une moindre mesure, dans la filière animation (65 %).

Dans la **filière culturelle**, enfin, près de six agents sur dix sont des femmes (**59 %**).

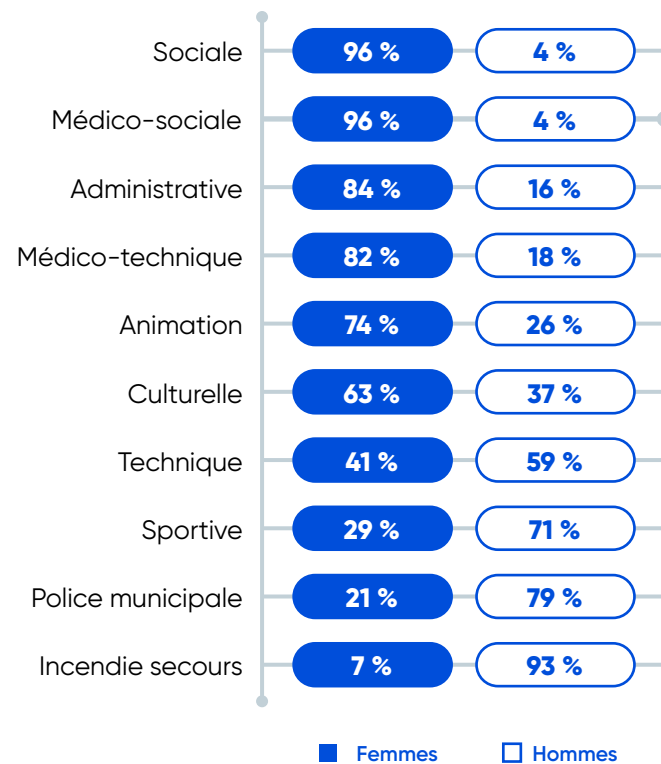
La filière technique apparaît comme la plus équilibrée, atteignant quasiment la parité avec 48 % de femmes et 52 % d'hommes.

Comparée à la situation nationale, **la répartition par filière en petite couronne apparaît légèrement moins genrée**. Ainsi, les femmes représentent 74 % des effectifs dans la filière animation (contre 65 % en petite couronne) et 41 % des effectifs dans la filière technique (contre 48 % en petite couronne).

• Répartition par genre et par filière en petite couronne



• Répartition par genre et par filière au niveau national



Lecture : Les femmes représentent 96 % des effectifs au sein de la filière sociale en petite couronne et au niveau national.

► **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 %
 - Infirmiers en soins généraux – 96 %
 - Psychologues – 91 %



- **Au sein de la filière sociale :**
- ASEM – 100 %
 - Agents sociaux – 98 %
 - Éducateurs de jeunes enfants – 97 %
 - Assistants socio-éducatifs – 90 %



- **Au sein de la filière administrative**
- Adjoints administratifs – 87 %
 - Rédacteurs – 83 %

► **Les 10 cadres d'emplois les plus masculinisés* sont :**



- **Au sein de la filière technique :**
- Techniciens – 79 %
 - Agents de maîtrise – 75 %
 - Ingénieurs – 59 %
 - Adjoints techniques – 48 %



- **Au sein de la filière police municipale :**
- Agents de police municipale – 76 %



- **Au sein de la filière sportive :**
- Éducateurs des APS – 73 %



- **Au sein de la filière culturelle :**
- Professeur d'enseignement artistique – 49 %
 - Assistants d'enseignement artistique – 46 %
 - Adjoints territoriaux du patrimoine – 42 %



- **Au sein de la filière animation :**
- animateurs – 44 %

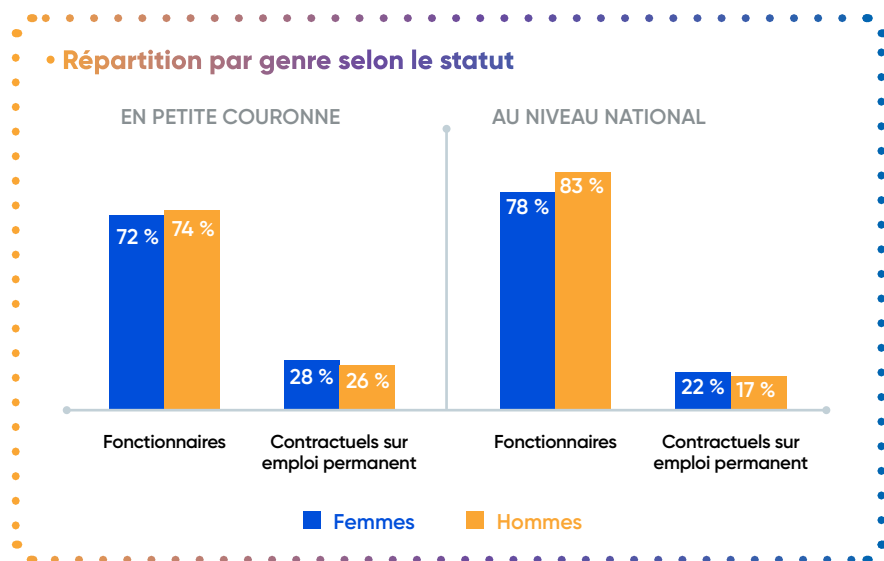
*comptant plus de 500 agents sur emploi permanent

FACE AU STATUT, DES INÉGALITÉS RELATIVEMENT MOINS MARQUÉES EN PETITE COURONNE

► Un égal accès au statut de fonctionnaire pour les deux genres

En petite couronne, la proportion de titulaires sur emploi permanent est similaire selon le genre : 72 % de femmes sont fonctionnaires et 74 % des hommes.

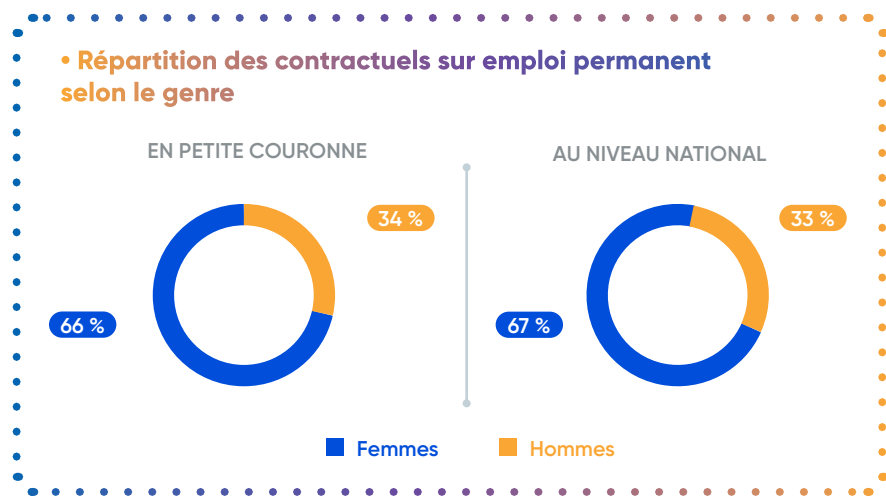
Cette relative homogénéité n'est pas constatée au niveau national où la part des hommes titulaires est 5 points plus élevée que celle des femmes (83 % d'hommes contre 78 % de femmes titulaires).



Lecture : Parmi les femmes sur emploi permanent, en petite couronne, 72 % d'entre elles sont fonctionnaires et 28 % sont contractuels. Au niveau national, parmi les femmes sur emploi permanent, 78 % d'entre elles sont fonctionnaires et 22 % sont contractuel.

Que cela soit en petite couronne ou au niveau national, la part de titulaires baisse au profit d'une augmentation de la part des contractuels sur emploi permanent. Entre 2017 et 2023, la part des fonctionnaires a diminué de 6 points au niveau national (de 86 % à 80 %) et de 9 points en petite couronne (de 82 % à 73 %).

Le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent en petite couronne est proche de celui sur l'ensemble des agents sur emploi permanent (66 % de femmes contractuelles contre 65 % pour l'ensemble des permanents). La situation en petite couronne est moins contrastée qu'au niveau national, où le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent s'élève à 67 % contre 61 % pour l'ensemble de l'emploi permanent.



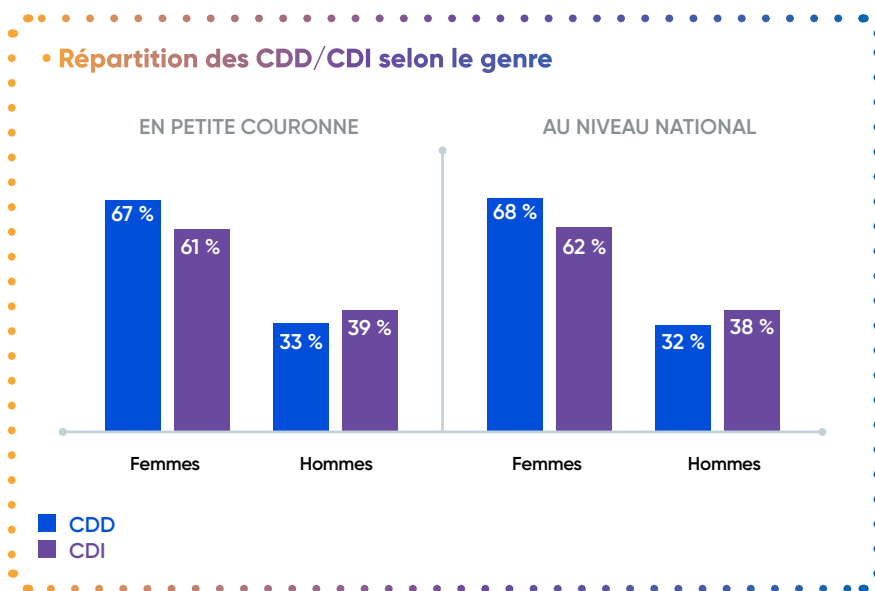
Lecture : La part des femmes parmi les contractuels sur emploi permanent est de 66 % en petite couronne et de 67 % au niveau national.

► Des femmes moins recrutées en CDI que les hommes

Parmi les contractuels sur emploi permanent, 10 % sont en CDI.

En proportion, les hommes sont plus souvent employés en CDI. Ils représentent 39 % des CDI contre 61 % des femmes alors que la part d'hommes contractuels sur emploi permanent est de 35 %.

Cette sous-représentation des femmes est également constatée au niveau national puisque les femmes ne constituent que 62 % des CDI alors que leur part parmi les contractuels sur emploi permanent est de 67 %.



Lecture : La part des femmes en CDD sur l'ensemble des contractuels sur emploi permanent est de 67 % en petite couronne, et de 68 % au niveau national.

PLUS DE 7 AGENTS SUR 10 SUR EMPLOI NON PERMANENT SONT DES FEMMES

Les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires (71%) en petite couronne au 31 décembre 2023. La petite couronne compte proportionnellement autant de femmes occupant des emplois non permanents qu'au niveau national.

En 2017, en petite couronne, le taux de féminisation de ces emplois était légèrement inférieur (69 %).

	Part des femmes
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité	69 %
Apprentis	61 %
Assistants familiaux	91 %
Assistants maternels	100 %
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	75 %
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	77 %
Vacataires (hors jury de concours)	66 %
Total général	71 %

Lecture : les femmes représentent 71 des contractuels sur emploi non permanent.

PLUS D'UNE FEMME FONCTIONNAIRE SUR DEUX ÂGÉE DE 50 ANS ET PLUS

Globalement, les hommes sur emploi permanent sont plus jeunes que les femmes en petite couronne. 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. En effet, 52 % d'entre elles ont 50 ans et plus contre 49 % pour les hommes.

Ces tendances observées en petite couronne correspondent aux données nationales concernant les femmes (52 %). En revanche, les hommes sont, au niveau national, sensiblement plus jeunes, avec seulement 29 % d'entre eux âgés de 50 ans et plus.

▷ Age moyen par genre et statut

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49 ans et 2 mois	40 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois
Hommes	48 ans et 2 mois	39 ans et 8 mois	46 ans

La différence d'âge entre les femmes et les hommes concernant les fonctionnaires est d'1 an. Elle est moins élevée concernant les contractuels sur emploi permanent où les hommes sont plus jeunes de 6 mois.



2

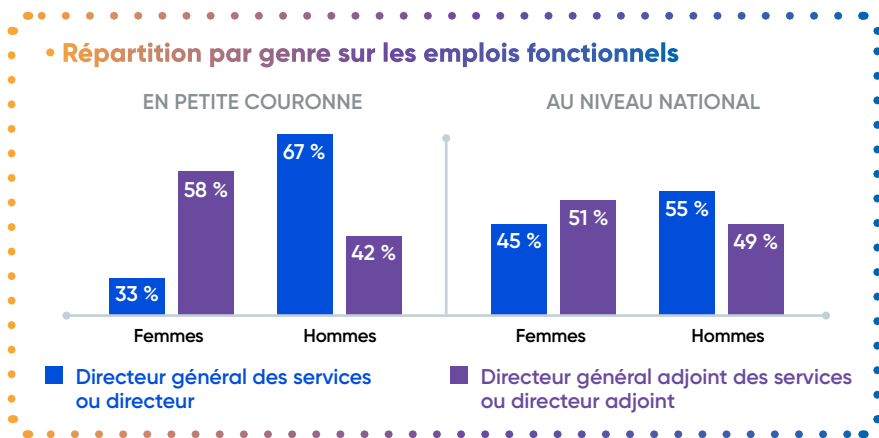
LES INDICATEURS D'INÉGALITÉ DE GENRE

L'analyse de ces données doit tenir compte des biais statistiques liés à la composition des effectifs de la petite couronne en 2023. En effet, 65 % des emplois permanents sont occupés par des femmes, avec des filières très féminisées comme la filière administrative, et d'autres au contraire très masculines, comme la filière sportive.

MOINS D'UN TIERS DE FEMMES DGS EN PETITE COURONNE

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.

Ces emplois présentent un fort taux de masculinisation comme le montre le graphique ci-dessous.



Lecture : En petite couronne, la part des femmes occupant le poste de directeur général des services est de 33 %. Elle est de 45 % au niveau national.



En petite couronne, **le taux de féminisation des emplois fonctionnels est de 48 %**, un taux plus élevé qu'au niveau national où il s'élève à 45 %. La part des femmes sur ces emplois reste malgré tout moins élevée que leur poids dans les effectifs (65 % pour rappel).

La féminisation des postes varie toutefois fortement selon le type d'emploi fonctionnel. Ainsi, **les femmes ne représentent que 33 % des directeurs généraux des services** (41 femmes contre 82 hommes), soit un taux inférieur de 12 points à la moyenne nationale où la part des femmes DGS atteint 45 %. Par rapport aux données de 2017 en petite couronne, la progression reste limitée : la part de femmes n'a gagné que 2 points, passant de 31 % à 33 %.

En revanche, **plus de la moitié des emplois de directeur général adjoint (DGA) sont occupés par des femmes**. Elles accèdent plus facilement à ces emplois qu'au niveau national, à hauteur de 58 % contre 51 % au niveau national.

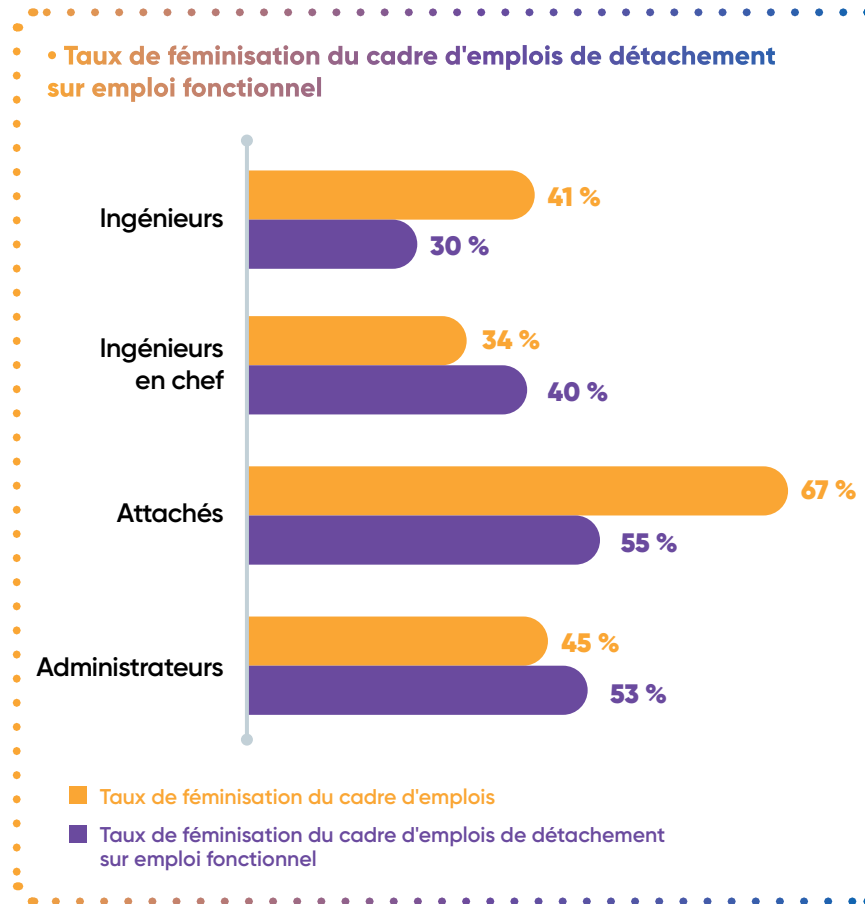
Cette part des femmes DGA augmente de 4 points en petite couronne et de 7 points au niveau national par rapport à 2017.

Les emplois fonctionnels sont majoritairement occupés par des hommes dans les cadres d'emplois de la filière technique et par les femmes ceux de la filière administrative.

Dans la filière technique, 6 ingénieurs en chef sur 10 et 7 ingénieurs sur 10 occupant un emploi fonctionnel sont des hommes. À titre de comparaison, hors emploi fonctionnel, la part des hommes s'élève à 66 % parmi les ingénieurs en chef et à 59 % pour les ingénieurs.

Au sein de la filière administrative, 53 % de femmes occupent des emplois fonctionnels en tant qu'administratrices, alors qu'elles représentent 45 % du cadre d'emplois. Parmi les attachés sur emploi fonctionnel, 55 % sont des femmes alors que leur poids au sein du cadre d'emplois est de 67 %. Les déséquilibres constatés en petite couronne sont plus accentués au niveau national. Si 51 % des attachés occupant un emploi fonctionnel sont des femmes, elles représentent pourtant 69 % de ce cadre d'emplois.

De manière globale, le taux de féminisation sur emploi fonctionnel est plus important en petite couronne et plus particulièrement pour les attachés (55 % de femmes en petite couronne contre 51 % au niveau national) et les administrateurs (53 % de femmes en petite couronne contre 43 % sur l'ensemble du territoire).



RECRUTEMENTS : UNE RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DÉSORMAIS ÉQUILBRÉE

En 2023, les mouvements de personnel en petite couronne reflètent la répartition femmes-hommes de l'effectif. Ainsi, parmi les agents titulaires, les femmes représentent 66 % des départs comme des arrivées.

Contrairement à 2017, la répartition des arrivées par statut est assez similaire entre les genres. Parmi les hommes, on compte 34 % d'arrivées de fonctionnaires et 66 % de contractuels sur emploi permanent. Les proportions sont quasiment identiques pour les femmes, avec 33 % d'arrivées de fonctionnaires et 67 % de contractuelles sur emploi permanent.

En 2017, un écart de 5 points était constaté, les hommes étant proportionnellement plus nombreux que les femmes à être recrutés en tant que fonctionnaires.

DES FEMMES DAVANTAGE REPRÉSENTÉES PARMI LES BÉNÉFICIAIRES D'AVANCEMENT DE GRADE, MOINS DANS LA PROMOTION INTERNE

Les femmes présentent un taux de promotion global sur les avancements de grade supérieur de 2 points à celui des hommes. À l'échelle nationale, cet écart en leur faveur s'établit à 1 point.

Cet écart s'établit à +1,6 point s'agissant des avancements de grade par voie d'inscription au tableau annuel d'avancement établi au choix, après appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

Il est en revanche nettement plus marqué pour les avancements de grade par voie d'inscription au tableau annuel d'avancement après réussite à un examen professionnel, avec un différentiel de +12,5 points en faveur des femmes. Toutefois, cette modalité de promotion concerne peu d'agents.

Taux de promotion*	Femmes	Hommes	Ecart
Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	49,4 %	47,8 %	+ 1,6 point
Voie d'examen professionnel	55,9 %	43,5 %	+ 12,5 points
Écart des taux d'avancement au choix			2,2 points

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

En 2023, les hommes ont proportionnellement plus bénéficié d'une promotion interne que les femmes. En effet, 40% des bénéficiaires d'une promotion interne au choix sont des hommes alors qu'en petite couronne seulement 36 % des fonctionnaires sont des hommes.

Pour apprécier la réalité du bénéfice de la promotion interne en fonction du sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être « gommées » en pondérant le nombre de promotions internes par l'effectif de chaque sexe⁵.

	% d'agents par sexe	% de promotions internes par sexe	% pondéré
Femmes	64 %	60 %	45,9 %
Hommes	36 %	40 %	54,1 %

⁵Calcul : (Part de promotions internes par sexe / part d'agents par sexe) / [(part de femmes promues / part de femmes) + (part d'hommes promus / part d'hommes)]

TEMPS DE TRAVAIL : HOMOGENÉITÉ SUR LE TEMPS COMPLET, MAIS UN RECOURS AU TEMPS PARTIEL TOUJOURS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININ

▶ 94 % des agents à temps complet, quel que soit le genre

La répartition par genre entre temps complet et temps non complet est similaire en petite couronne (94 % de femmes et d'hommes à temps complet). Cette proportion est stable par rapport à 2017. La petite couronne se démarque du niveau national où l'on observe des écarts importants : 95 % d'hommes travaillent à temps complet contre 82 % de femmes à temps complet.

Près des trois quarts des secrétaires de mairie travaillent à temps non complet ; or ce cadre d'emplois n'existant pas en petite couronne, ce qui constitue un facteur explicatif du moindre recours au temps non complet dans ce territoire par rapport au niveau national.

▶ Le temps partiel, un facteur d'inégalité

Les écarts sont en revanche très marqués en matière de temps partiel. Parmi les agents travaillant à temps partiel, près de 92 % sont des femmes, un niveau comparable à celui observé au niveau national (90 %). Ces proportions demeurent stables par rapport à 2017, confirmant la persistance de cette inégalité.

Sur l'ensemble des femmes, 6 % sont à temps partiel tandis que seulement 1 % des hommes le sont.

Le temps partiel sur autorisation concerne 57 % de femmes, le temps partiel de droit 43 % de femmes. Les hommes bénéficient moins du temps partiel de droit (35 % contre 65 % pour le temps partiel sur autorisation).

▶ Des hommes plus souvent concernés par les contraintes liées au temps de travail

On observe des disparités dans la répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail selon le genre. Les hommes sont davantage concernés par le travail le week-end (61 % d'hommes contre 39 % de femmes) et le travail de nuit (65 %). En revanche, les femmes sont plus nombreuses à avoir des horaires décalés (58 %). Cependant, ce ratio reste en deçà de leur proportion dans les effectifs (65 %).

La proportion de femmes en horaires décalés en petite couronne est bien supérieure à celle du niveau national où leur part n'atteint que 42 %.

LA PARITÉ RESPECTÉE DANS LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS

La loi du 12 mars 2012, complétée des décrets du 10 octobre 2013 et du 20 mars 2015, prévoit la mise en œuvre de l'obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination des jurys lors des concours et des examens professionnels.

En 2023, les femmes représentent 52 % des membres des jurys de concours organisés par le CIG Petite Couronne. Sur les 15 concours tenus au cours de l'année, plus de la moitié d'entre eux (53 %) ont été présidés par une femme.

DES FEMMES PLUS ABSENTES QUE LES HOMMES

En 2023, **les femmes titulaires d'un emploi permanent présentent un taux d'absentéisme médical plus élevé que les hommes** (8,0 % contre 5,8 %)⁶. Au niveau national, un écart entre les genres est aussi observé, mais de manière moins marqué (7,3 % pour les femmes contre 6,1 % pour les hommes).

Plusieurs facteurs, identifiés dans la publication « Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ? »⁷, expliquent cet écart. D'abord, **les grossesses** peuvent entraîner davantage d'arrêts pour maladie ordinaire, notamment pour les contractuelles dont les congés liés à des complications de grossesse sont comptabilisés comme tels. Ensuite, **l'âge moyen plus élevé des femmes**, en particulier parmi les fonctionnaires, augmente mécaniquement la probabilité d'absence. Enfin, de nombreux **métiers physiquement exigeants** sont très majoritairement occupés par des femmes (agents spécialisés des écoles maternelles, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, etc.), ce qui peut également accroître le recours à l'arrêt maladie.

Ainsi, ce ne sont pas les différences liées au sexe en tant que tel qui expliquent principalement l'écart d'absentéisme, mais plutôt des **facteurs structurels et organisationnels**. Les données suivantes doivent donc être interprétées à la lumière de ces éléments.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme compressible (<i>maladie ordinaire et accidents de travail</i>)	5,4 %	4,1 %	5,0 %
Taux d'absentéisme médical (<i>toutes absences pour motif médical</i>)	8,0 %	5,8 %	7,2 %

⁶. Ce chiffre n'intègre pas les congés maternité

⁷. Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ?, CIG Petite Couronne, août 2024, p. 2.



► Taux d'absentéisme par motif

Par motif d'absence, des écarts significatifs sont visibles concernant la maladie ordinaire où plus de la moitié des femmes y sont exposées contre un peu plus d'un tiers des hommes. Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont davantage prises par les femmes.

On n'observe pas d'écart significatif concernant les autres types de motifs à l'exception de la maladie de longue durée pour laquelle les femmes sont absentes, en moyenne, près de 50 jours de plus que les hommes.

F = Femmes H = Hommes	F	H	F	H	F	H	F	H
	Exposition (1)		Fréquence (2)		Gravité (3)		Taux d'absentéisme (4)	
Maladie ordinaire	52 %	37 %	2,1	1,9	30	28	4,3 %	2,9 %
Accidents de service	5 %	6 %	1,4	1,4	73	70	0,9 %	1,1 %
Accidents de trajet	1 %	1 %	1,4	1,3	52	74	0,2 %	0,2 %
Longue maladie	2 %	1 %	1,5	1,4	260	263	1,2 %	0,9 %
Maladie de longue durée	1 %	1 %	1,2	1,1	150	103	0,6 %	0,3 %
Maladie professionnelle	0 %	0 %	1,9	1,5	176	170	0,4 %	0,0 %
Autorisation spéciale d'absence	18 %	12 %	/	/	4,5	4,2	0,2 %	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

UNE RÉPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL GLOBALEMENT ÉQUILIBRÉE ENTRE FEMMES ET HOMMES

En moyenne, on recense 6,3 accidents pour 100 femmes et 6,4 accidents pour 100 hommes.

La répartition par genre des accidents de travail correspond à la répartition des effectifs (65 % de femmes, 35 % d'hommes). Cependant, des inégalités apparaissent selon le type d'accident.

Les femmes sont légèrement sous-représentées parmi les agents victimes d'accidents de service (62 % de femmes et 38 % d'hommes). Elles sont surreprésentées parmi les personnes touchées par un accident de trajet (76 % de femmes contre 24 % d'hommes).

Au niveau national, l'écart entre femmes et hommes est plus marqué : on dénombre 5,5 accidents pour 100 femmes, contre 8,0 accidents pour 100 hommes. Les tendances observées en petite couronne sont néanmoins les mêmes à cette échelle, avec des femmes proportionnellement moins exposées aux accidents de service, mais davantage concernées par les accidents de trajet.



UN TAUX DE FORMATION PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES CADRES

La proportion de femmes ayant suivi au moins une formation au cours de l'année est supérieure de trois points à leur part dans les effectifs.

Les femmes apparaissent ainsi proportionnellement plus nombreuses à accéder à la formation que les hommes. Au niveau national, aucun écart significatif n'est observé entre les femmes et les hommes.

	Part des femmes parties en formation	Part des femmes dans l'ensemble des effectifs
Catégorie A	75 %	71 %
Catégorie B	72 %	68 %
Catégorie C	64 %	62 %
Total	68 %	65 %

Lecture : En catégorie A, 75 % des agents partis en formation sont des femmes.

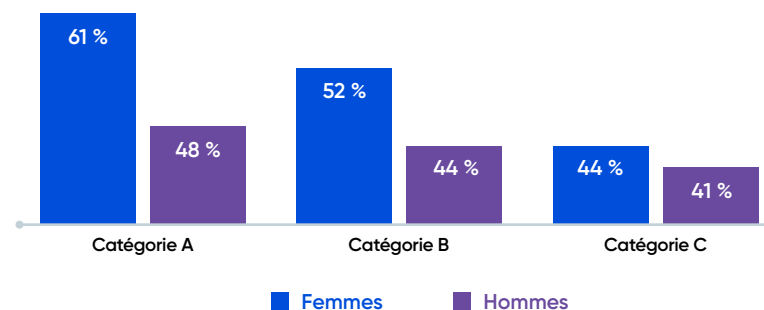
49 % des femmes et 43 % des hommes sur emploi permanent ont suivi au moins une formation en 2023.

Par catégorie, les **femmes de catégorie A et B se forment plus que les hommes** (+4 points). En catégorie C, l'écart est moindre (+2 points).

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, six femmes sur dix de catégorie A (61 %) ont suivi une formation, soit près de 13 points de plus que les hommes. En catégorie B, l'écart est de 9 points.

En catégorie C, seules 44 % des femmes ont suivi une formation et 42 % 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, 61 % ont suivi au moins une formation dans l'année. Parmi les hommes de catégorie A, 48 % ont suivi au moins une formation dans l'année.

UN SALAIRE BRUT ANNUEL DES FEMMES INFÉRIEUR DE PRÈS DE 8 % À CELUI DES HOMMES

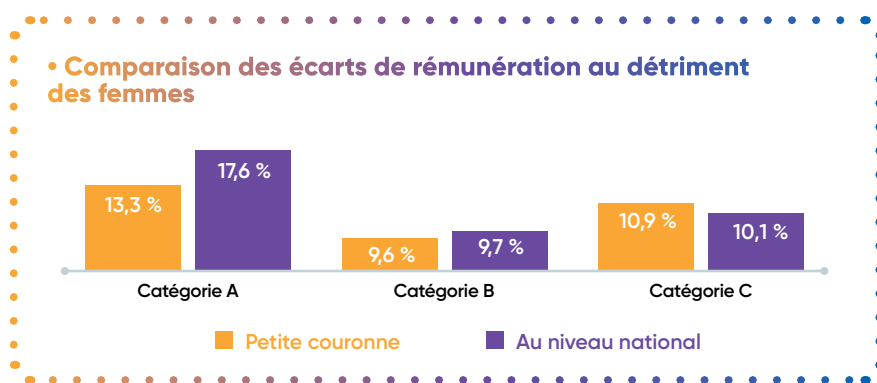
Les hommes sur emploi permanent sont, en moyenne, rémunérés 7,9 % de plus que les femmes.

Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent selon le genre :

-  Femmes : 32 572 euros
-  Hommes : 35 134 euros

Au niveau national, l'écart est plus faible, il est de 6,7 %.

S'agissant des rémunérations par catégorie, l'écart le plus important est observé en catégorie A, où il atteint 13 %. Les catégories B et C présentent des niveaux d'écart proches, de l'ordre de 10 % et 11 %. En comparaison avec le niveau national, les écarts sont similaires, à l'exception de la catégorie A pour laquelle l'écart national s'élève à 18 %, soit plus de 4 points de plus qu'en petite couronne⁸.



Lecture : Pour les agents de catégorie A, l'écart de rémunération au détriment des femmes s'élève à 13,3 % en petite couronne et à 17,6 % au niveau national.

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.

Ces écarts sont observés dans la plupart des filières et catégories hiérarchiques, les hommes percevant le plus souvent une rémunération supérieure à celle des femmes. Toutefois, les femmes sont mieux rémunérées que les hommes en catégories A et B de la filière culturelle, en catégorie B de la filière sociale et en catégorie C de la filière sportive.

► **Écarts de rémunération par filière et par catégorie sur une base 100**

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	96 %	100 %	100 %
Animation	/	98 %	95 %
Culturelle	105 %	105 %	91 %
Médico-sociale	83 %	93 %	100 %
Police municipale	89 %	92 %	95 %
Sociale	94 %	107 %	94 %
Sportive	97 %	98 %	116 %
Technique	94 %	94 %	88 %

Lecture : Les femmes relevant de la catégorie A de la filière administrative perçoivent en moyenne 96 % de la rémunération de leurs homologues masculins appartenant à la même catégorie et à la même filière.

8. Bien que les écarts de rémunération atteignent 10 à 13 % selon les catégories, l'écart global est plus faible (7,9 %). Ce résultat s'explique par un effet de composition, appelé "effet de Simpson" : les femmes et les hommes ne sont pas répartis de manière homogène entre les catégories. Les femmes sont plus nombreuses dans les catégories les moins rémunérées et moins représentées dans les catégories les mieux rémunérées. Cette structure des effectifs réduit mécaniquement l'écart global, même lorsque les écarts sont importants au sein de chaque catégorie.

► Une part des primes plus importante chez les hommes

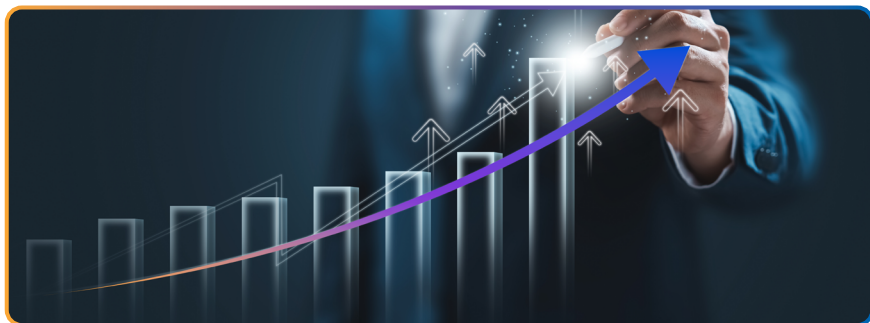
En 2023, **les primes représentent 24 % de la rémunération annuelle des hommes, contre 22 % pour les femmes.** À l'échelle nationale, la part des primes dans la rémunération est plus faible. Un écart comparable y est toutefois observé, avec 21 % pour les hommes contre 18 % pour les femmes.

La part de primes varie selon les filières. Représentant 23 % pour l'ensemble des agents et des filières, elle atteint 27 % en filière administrative contre 18 % en filière sociale.

Par genre, les **écarts sont significatifs dans la filière administrative** où la part des primes des hommes est supérieure de 5 points à celle des femmes (31 % contre 26 % pour les femmes) ainsi que dans la filière sociale (23 % contre 18 % pour les femmes), et plus légèrement au sein de la filière technique (+ 2 points pour les hommes).

Dans les filières médico-sociale et sportive, la part des primes versées aux femmes est supérieure de deux points à celle versée aux hommes. La part des primes est relativement homogène dans les filières animation, culturelle, police municipale.

Ces éléments confirment un **double contraste : entre filières, et à l'intérieur de chaque filière**, où des écarts entre les genres subsistent.



► Part des primes sur les rémunérations annuelles par filière et par genre

Filière	Femmes	Hommes	Ensemble
Administrative	26 %	31 %	27 %
Animation	20 %	21 %	20 %
Culturelle	16 %	15 %	16 %
Médico-sociale	21 %	19 %	21 %
Police municipale	26 %	25 %	25 %
Sociale	18 %	23 %	18 %
Sportive	27 %	25 %	25 %
Technique	21 %	23 %	23 %
Total	22 %	24 %	23 %

Lecture : Au sein de la filière administrative, la part des primes dans la rémunération totale des femmes s'élève à 26 %.

Des écarts significatifs dans la répartition des primes entre femmes et hommes apparaissent également lorsque l'on croise la catégorie hiérarchique avec la filière professionnelle. Ils concernent notamment la filière culturelle en catégorie C (près de 5 points supplémentaires pour les hommes), la filière médico-sociale (plus de 3 points en catégorie A et 5 points en catégorie C en faveur des femmes), la police municipale (près de 5 points en faveur des hommes en catégorie B), la filière sociale (plus de 4 points en faveur des hommes en catégorie A) ainsi que la filière sportive (près de 5 points pour les hommes en catégorie C).

► Part des primes sur les rémunérations annuelles par filière, catégorie et genre

Filière	Catégorie A		Écart (en point)	Catégorie B		Écart (en point)	Catégorie C		Écart (en point)
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Administrative	32,4 %	34,9 %	● 2,5 %	28,7 %	31,1 %	● 2,4 %	20,3 %	22,1 %	● 1,9 %
Animation	-	-		23,3 %	24,3 %	● 1,0 %	18,7 %	20,0 %	● 1,4 %
Culturelle	15,4 %	13,8 %	● -1,7 %	15,0 %	12,7 %	● -2,4 %	18,5 %	23,1 %	● 4,5 %
Médico-sociale	22,1 %	18,7 %	● -3,4 %	20,8 %	21,4 %	● 0,6 %	18,8 %	13,8 %	● -5,0 %
Médico-technique	19,5 %	15,6 %	● -3,9 %	16,4 %	24,8 %	● 8,4 %	-	-	
Police municipale	27,2 %	24,6 %	● -2,6 %	21,6 %	26,2 %	● 4,7 %	26,0 %	25,1 %	● -0,9 %
Sociale	20,9 %	25,1 %	● 4,2 %	16,3 %	14,4 %	● -1,8 %	15,3 %	16,4 %	● 1,2 %
Sportive	22,5 %	24,2 %	● 1,6 %	27,6 %	24,9 %	● -2,6 %	13,5 %	18,2 %	● 4,7 %
Technique	39,0 %	37,4 %	● -1,5 %	32,2 %	30,8 %	● -1,5 %	19,2 %	20,3 %	● 1,1 %

Lecture : Au sein de la filière culturelle, la part des primes dans la rémunération totale des femmes de catégorie A s'élève à 15,4 %.

Écart :

- rond en rouge, écart important en faveur des hommes
- rond en noir, écart important en faveur des femmes

► **Des montants de rémunération liés aux heures supplémentaires plus élevés pour les hommes**

En 2023, les hommes réalisent **plus de 3 fois plus d'heures supplémentaires et complémentaires** que les femmes. En 2017, en petite couronne, ce volume était déjà supérieur pour les hommes, mais dans une proportion plus faible, d'environ deux fois celui réalisé par les femmes.

L'analyse par filière fait apparaître des écarts significatifs dans les volumes d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées en moyenne par collectivité et par an. **La filière de la police municipale présente le volume d'heures le plus élevé**, avec 397 heures en moyenne par collectivité concernée. Elle est suivie par la filière animation (66 heures), la filière sportive (58 heures), la filière technique (52 heures) et la filière administrative (20 heures).

Les hommes fonctionnaires ont perçu en moyenne 247 euros brut de plus que les femmes au titre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)⁹. De même, parmi les contractuels sur emploi permanent, les hommes ont bénéficié d'un écart moyen de 122 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 fonctionnaires policiers municipaux de catégorie B ou C. Des écarts de rémunération liés aux heures supplémentaires demeurent en défaveur des femmes fonctionnaires dans la majorité des filières. Une exception est toutefois observée pour les agentes de la filière sportive de catégorie C. Cette situation concerne néanmoins un effectif limité. S'agissant des agents contractuels, les écarts apparaissent globalement moins marqués. Les hommes perçoivent en moyenne des montants plus élevés d'heures supplémentaires dans les filières administrative et technique, tandis que les femmes perçoivent des montants supérieurs dans les filières sportive et sociale

⁹ 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 moyen annuel d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées des fonctionnaires selon le genre, la catégorie et la filière par ETPR**

Filière	Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	345 €	535 €	377 €	783 €
Animation	542 €	737 €	326 €	653 €
Culturelle	350 €	423 €	172 €	257 €
Médico-sociale	73 €	305 €	190 €	s*
Police municipale	7 541 €	11 054 €	7 135 €	8 182 €
Sociale	1 754 €	1 888 €	151 €	406 €
Sportive	635 €	752 €	4 965 €	479 €
Technique	555 €	1 247 €	220 €	1 474 €

*secret statistique en raison du faible nombre d'agents

Lecture : les femmes titulaires de la filière technique, en catégorie B, ont perçu en moyenne 555 euros pour des heures supplémentaires ou complémentaires.

Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées des contractuels sur emploi permanent selon le genre, la catégorie et la filière

Filière	Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	264 €	349 €	386 €	732 €
Animation	397 €	676 €	1 120 €	1 034 €
Culturelle	463 €	456 €	346 €	371 €
Médico-sociale	70 €	s*	563 €	s*
Police municipale	-	-	-	-
Sociale	702 €	521 €	132 €	131 €
Sportive	1 125 €	1 025 €	3 735 €	1 917 €
Technique	418 €	769 €	272 €	1 393 €

*secret statistique en raison du faible nombre d'agents

► **Les dix plus hautes rémunérations**

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 publier sur leur site Internet¹⁰.

En 2023, on recense 440 femmes et 420 hommes¹¹, soit un **taux de féminisation de 51 %**. Les femmes perçoivent une **rémunération annuelle inférieure de 7,4 %** à celle des hommes.

La rémunération moyenne des femmes est de 78 573 euros contre 84 829 euros pour les hommes.

Nb de femmes	Nb d'hommes	Part des femmes	Moyenne des femmes	Moyenne des hommes
440	420	51 %	78 573 €	84 829 €



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

11. 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

	Taux de féminisation des emplois fonctionnels	Taux de féminisation des DGS	Taux de féminisation des DGST	Taux de féminisation des DGA	Taux de féminisation de l'ensemble des effectifs
Départements	46 %	0 %	-	52 %	75 %
CCAS-CDE	100 %	100 %	-	100 %	87 %
EPT	54 %	18 %	100 %	67 %	46 %
Communes	49 %	38 %	24 %	58 %	64 %
- Communes de plus de 1000 agents	47 %	33 %	31 %	53 %	63 %
- Communes de 500 à 1000 agents	48 %	37 %	8 %	62 %	65 %
- Communes de 350 à 499 agents	58 %	42 %	-	65 %	66 %
- Communes de moins de 350 agents	52 %	47 %	100 %	60 %	67 %

▷ Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Départements	35 %	28 %	24 %	16 %	41 %	55 %
CCAS-CDE	17 %	16 %	16 %	15 %	67 %	69 %
EPT	30 %	21 %	35 %	26 %	34 %	53 %
Communes	13 %	10 %	16 %	14 %	71 %	75 %
- Communes de plus de 1000 agents	13 %	11 %	17 %	14 %	70 %	75 %
- Communes de 500 à 1000 agents	13 %	10 %	16 %	14 %	71 %	75 %
- Communes de 350 à 499 agents	11 %	9 %	16 %	15 %	73 %	76 %
- Communes de moins de 350 agents	10 %	9 %	17 %	16 %	74 %	75 %



▷ Taux de féminisation par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	79 %	81 %	69 %
CCAS-CDE	88 %	88 %	87 %
EPT	56 %	54 %	36 %
Communes	69 %	67 %	63 %
- Communes de plus de 1000 agents	68 %	67 %	61 %
- Communes de 500 à 1000 agents	69 %	67 %	63 %
- Communes de 350 à 499 agents	71 %	67 %	65 %
- Communes de moins de 350 agents	69 %	69 %	66 %

▷ Taux de féminisation par filière

	Administrative	Technique	Animation	Culturelle	Médico-sociale	Médico-technique	Sociale	Sportive	Police municipale
Départements	83 %	56 %	84 %	44 %	98 %	92 %	90 %	46 %	-
CCAS-CDE	89 %	73 %	61 %	75 %	93 %	100 %	93 %	38 %	-
EPT	73 %	19 %	48 %	-	100 %	100 %	67 %	26 %	-
Communes	80 %	49 %	65 %	61 %	95 %	88 %	99 %	27 %	23 %
- Communes de plus de 1000 agents	80 %	48 %	64 %	62 %	95 %	90 %	99 %	27 %	23 %
- Communes de 500 à 1000 agents	80 %	49 %	67 %	62 %	96 %	89 %	99 %	26 %	22 %
- Communes de 350 à 499 agents	82 %	53 %	66 %	59 %	97 %	67 %	99 %	29 %	23 %
- Communes de moins de 350 agents	81 %	55 %	66 %	58 %	99 %	67 %	100 %	32 %	26 %

▷ **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
Éducateur de jeunes enfants (Catégorie B)	Éducateur 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 et orthophonistes	A	1 ^{er} janvier 2022
Technicien paramédical, spécialité : • pédicure-podologue, • ergothérapeute, • orthoptiste et • 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