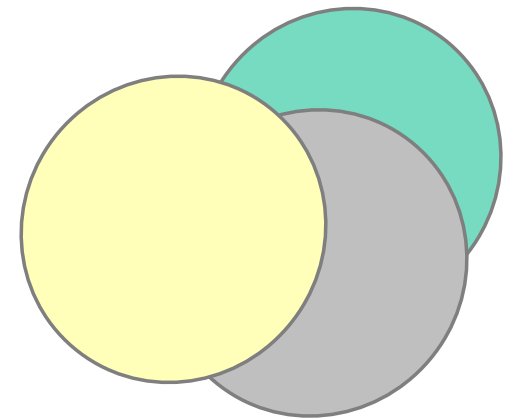
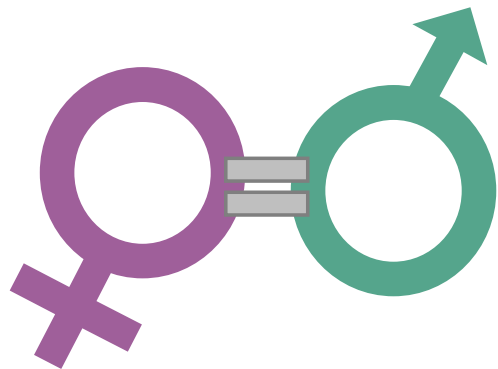
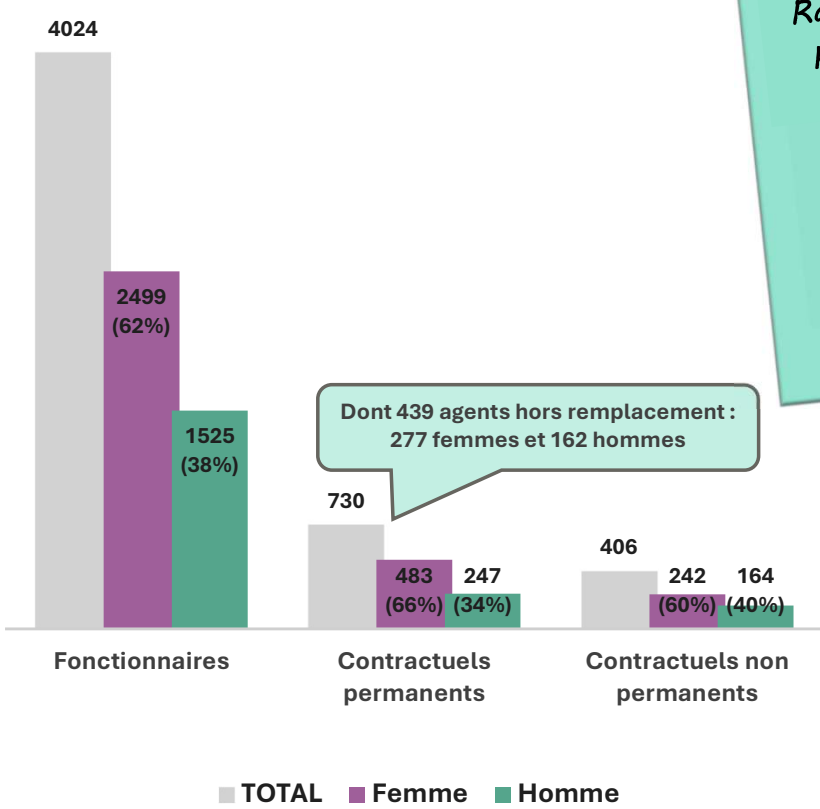


Focus Egalité

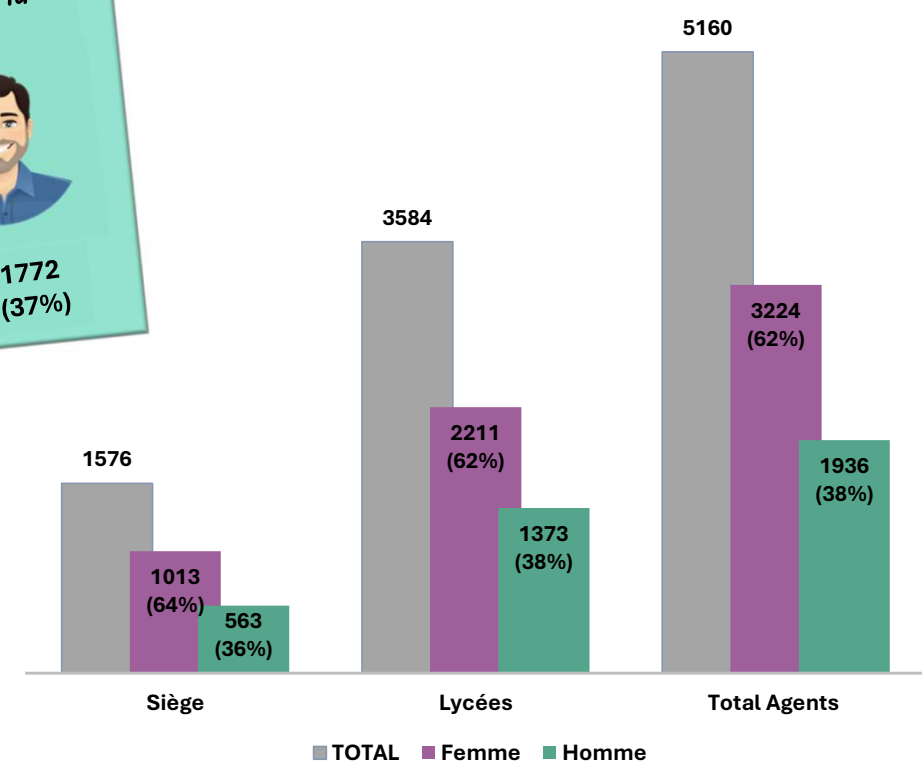
Femme – Homme 2024



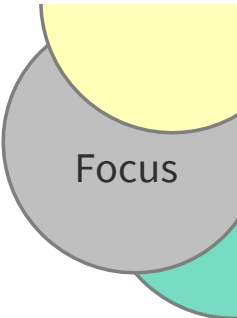
Répartition des effectifs par statut et par sexe



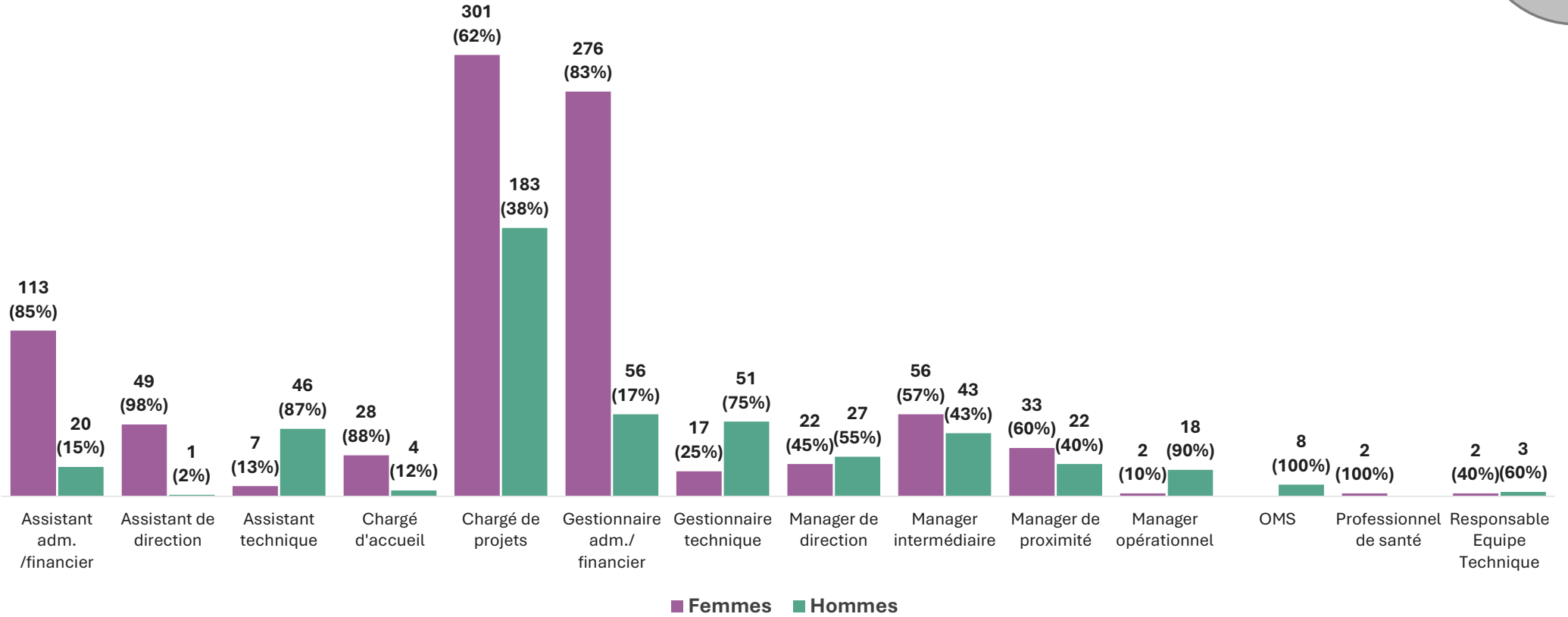
Répartition des effectifs par structure et par sexe



Pour rappel au titre du RSU, les agents sur des postes de remplacement sont comptabilisés comme des agents contractuels permanents. En 2024, la répartition des femmes et des hommes **tous statuts confondus** est de 62% de femmes et de 38% d'hommes



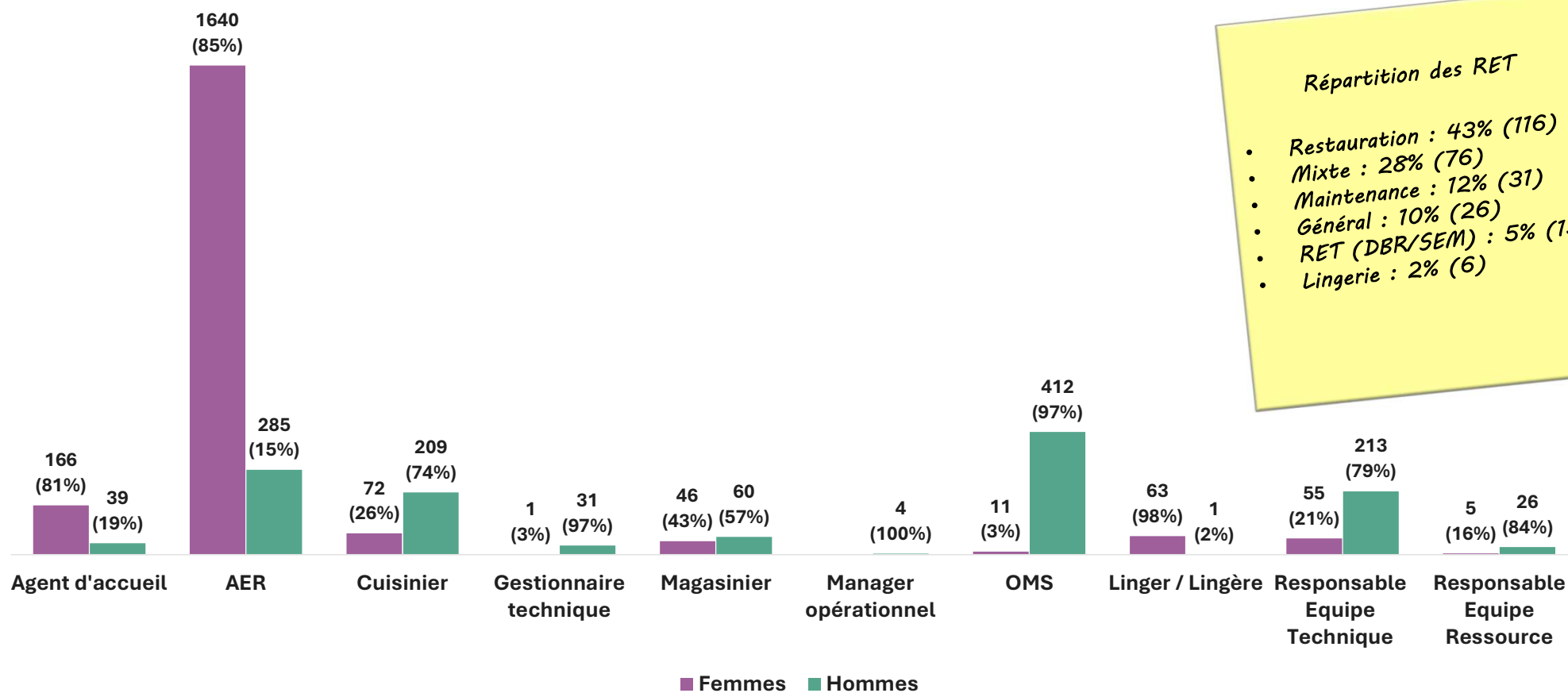
Répartition des effectifs permanents par emplois repère et par sexe sur les Sites Administratifs



Les emplois les plus représentés sur les sites administratifs sont les chargés de projets (34%) et les gestionnaires administratif et/ou financier (23%), postes majoritairement occupés par des femmes.



Répartition des effectifs permanents par emplois repère et par sexe dans les EPLE



58% des agents des EPLE sont sur des postes d'AER. Les femmes sont très majoritairement présentes sur les emplois d'AER et d'agent d'accueil (plus de 80%) et les hommes sur les postes d'OMS, de gestionnaires techniques et de RET.

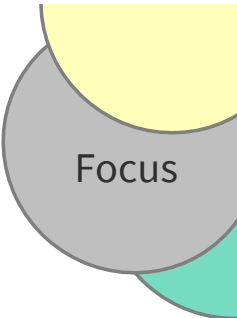


Répartition des effectifs permanents par cadres d'emplois et par sexe sur les SA

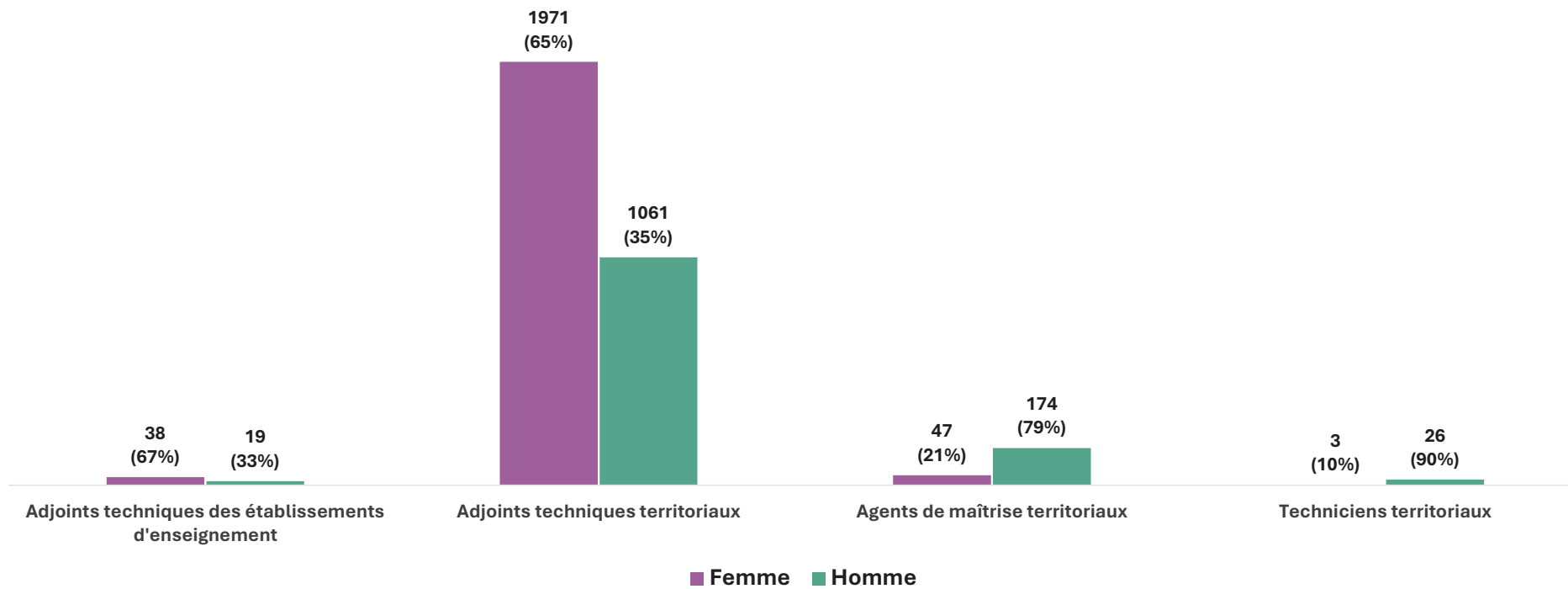


Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative et les hommes dans la filière technique (sauf sur le cadre d'emploi des administrateurs avec 63% d'hommes) .





Répartition des effectifs permanents par cadres d'emplois par sexe dans les EPLE



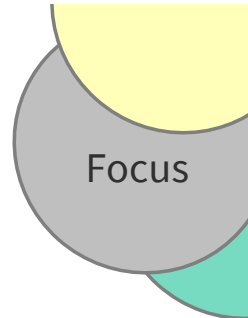
Dans les EPLE, les cadres d'emplois d'agent de maîtrise et de technicien sont très majoritairement occupés par des hommes.



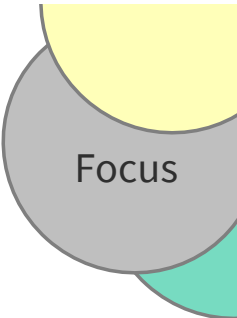
Evolution de la répartition des effectifs sur postes d'encadrement 2022-2024



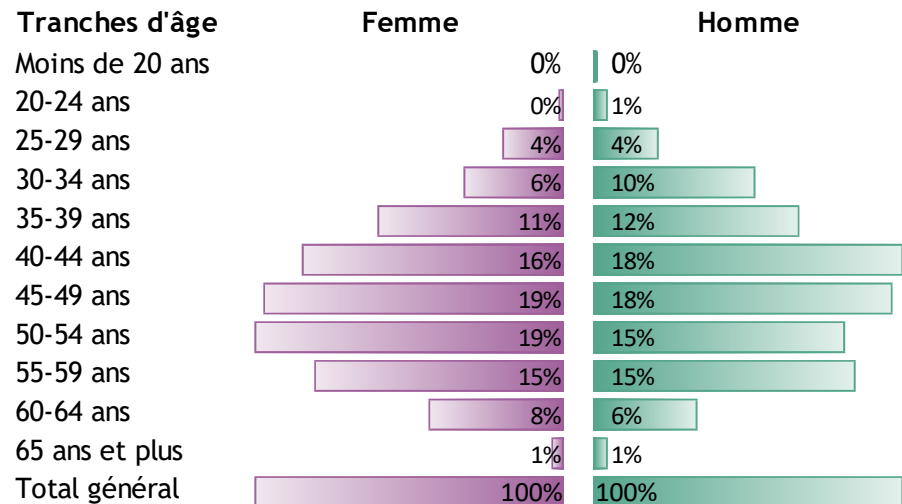
33 %
de femmes sur
postes
d'encadrement



En 2024, 33% des postes d'encadrants sont occupés par des femmes, elles représentent 60% des managers de proximité et 57% des managers intermédiaires. Les hommes restent fortement majoritaires sur les postes de RET et RET ressources (80%) et de managers opérationnels (92%). Le taux d'encadrement sur les SA est de 16,98% avec 50% de femmes, le taux d'encadrement dans les EPLE est de 9,85% avec 20% de femmes.

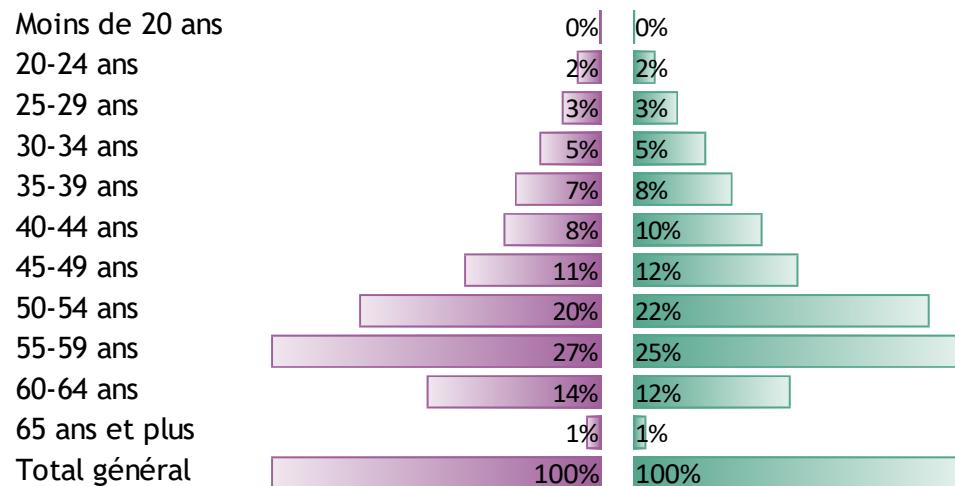


Sites Administratifs



Age moyen : 46,6 ans

Tranches d'âge

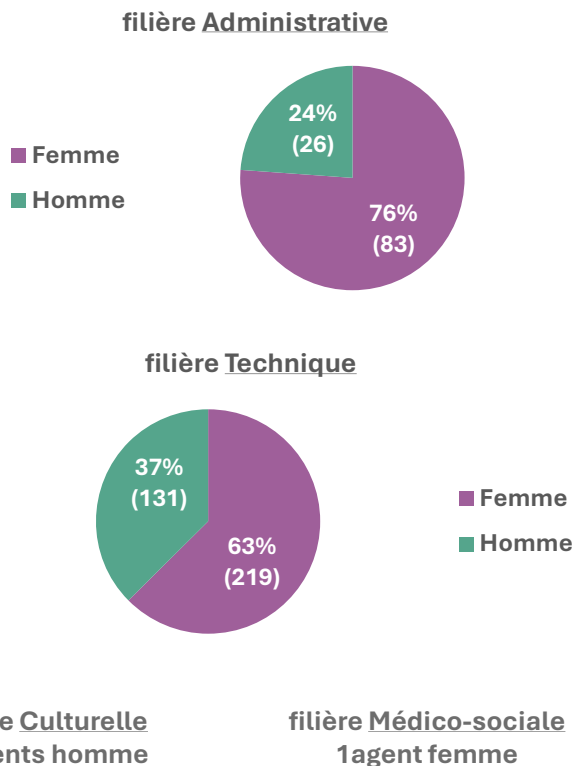


Age moyen : 49,8 ans

Au sein de la collectivité, l'âge moyen des femmes sur emploi permanent est de 49,2 ans, celui des hommes est de 48,3 ans. 57% des femmes et 53% des hommes ont plus de 50 ans. 14% des femmes et 11% des hommes ont plus de 60 ans.



Recrutement d'agents permanents 2024 (hors remplaçants)



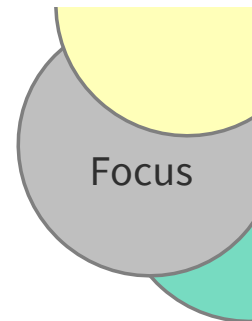
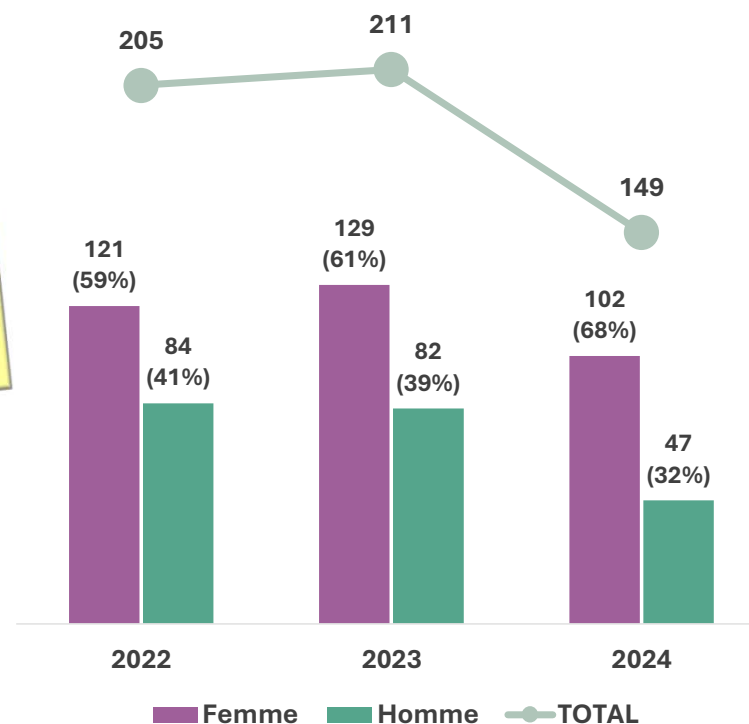
*Pour rappel,
répartition homme / femme
dans la collectivité:*

*63% de femmes
37% d'hommes*

*Filière Administrative :
76% de femmes
24% d'hommes*

*Filière Technique :
59% de femmes
41% d'hommes*

Nombre de nomination stagiaire dans l'année



Focus

En 2024, le recrutement d'agents permanents (hors remplaçants) féminins se concentre principalement sur les postes d'AER (60 %), de gestionnaires (14 %) et de chargées de projets (10 %).
Du côté des hommes, ils concernent plus largement les postes d'OMS (21 %), de cuisiniers (17 %), de Chargé de projets (15%), d'AER (14 %) et de RET (11%).
76% des encadrants recrutés en 2024 sont des hommes (60% sur les SA et 94% dans les EPLE)



Les 10 plus hautes rémunérations brutes

| Année | Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes | Nombre de bénéficiaires | | Durée cumulée en mois |
|-------------|---|-------------------------|--------|-----------------------|
| | | Femmes | Hommes | |
| 2018 | 1 081 041,00 € | 6 | 4 | 120 |
| 2019 | 1 114 538,00 € | 5 | 5 | 120 |
| 2020 | 1 146 132,00 € | 5 | 5 | 117 |
| 2021 | 1 115 305,00 € | 5 | 5 | 118,5 |
| 2022 | 1 188 110,00 € | 5 | 5 | 120 |
| 2023 | 1 251 006,33 € | 4 | 6 | 117,42 |
| 2024 | 1 205 536,00 € | 5 | 5 | 118,6 |

La région Normandie se situe en 6^{ème} position après l'Île de France, le Grand Est, PACA, l'Occitanie et l'Auvergne Rhône Alpes. Elle est une des deux régions à avoir 50% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations avec la Région Auvergne Rhône Alpes (60%).



Nouvel Index « égalité professionnelle »

Focus

Les Décrets n°2024-801 et 802 du 13 juillet 2024, prévoient l'obligation pour les collectivités territoriales de publier, au plus tard au 30 septembre 2024 sur leur site internet, l' Index « égalité professionnelle » permettant de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes dans la FPT.

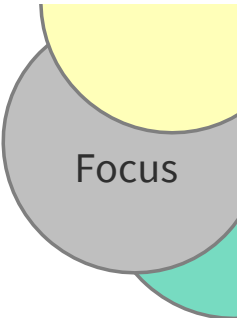
Cet index est calculé par les centres de gestion à partir des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU) de l'année précédente à partir de 4 indicateurs fixés par décrets :

- Indicateur 1 : **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes **fonctionnaires** (50 points)
- Indicateur 2 : **Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes **contractuels sur emploi permanents** (15 points)
- Indicateur 3 : Ecart de **taux de promotion de grade** entre les femmes et les hommes (25 points)
- Indicateur 4 : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les **dix plus hautes rémunérations** (10 points)

Le texte prévoit une cible de **75 points (sur 100)**, en cas de non-respect de cette cible, la collectivité devra publier au plus tard le 15 novembre de la même année, ces objectifs de progression.

Lorsque la cible n'est pas atteinte pour la 4^{ème} année consécutive une pénalité financière peut être appliquée.





Focus

INDEX 2024



Egalité professionnelle

REGION NORMANDIE

89/100

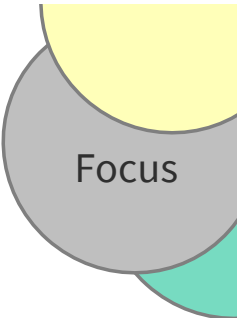
DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr



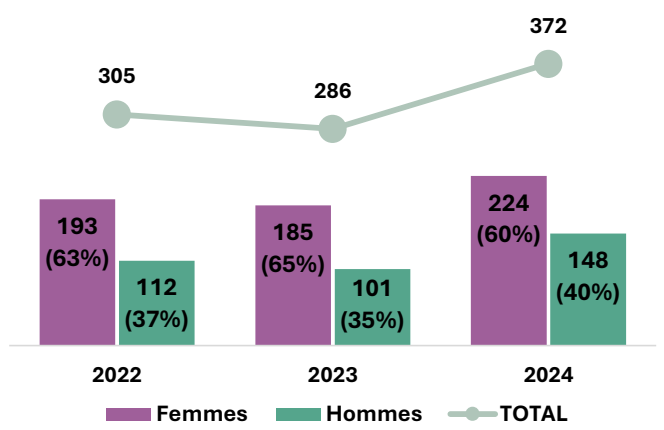
Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale



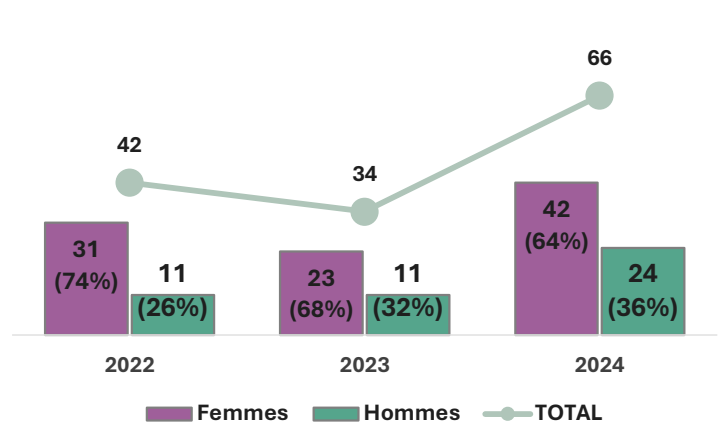


Focus

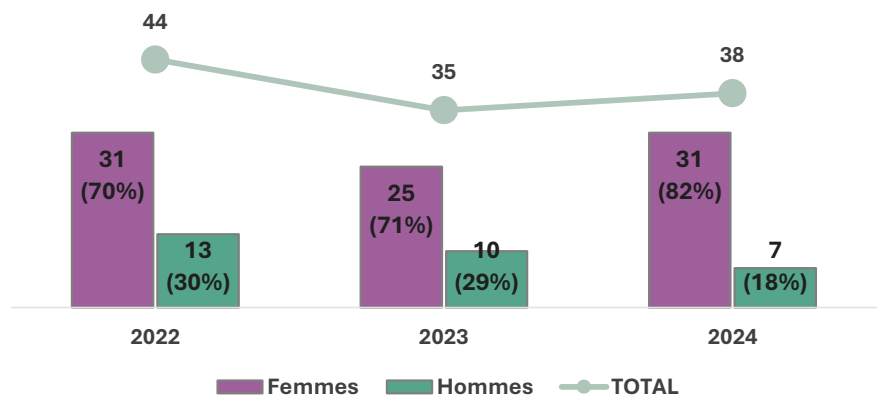
Nombre d'accidents de Service



Nombre d'accidents de Trajet

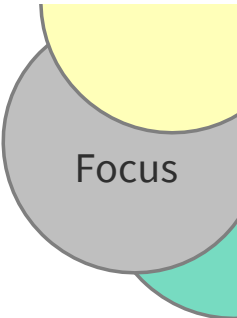


Nombre de Maladie Professionnelle



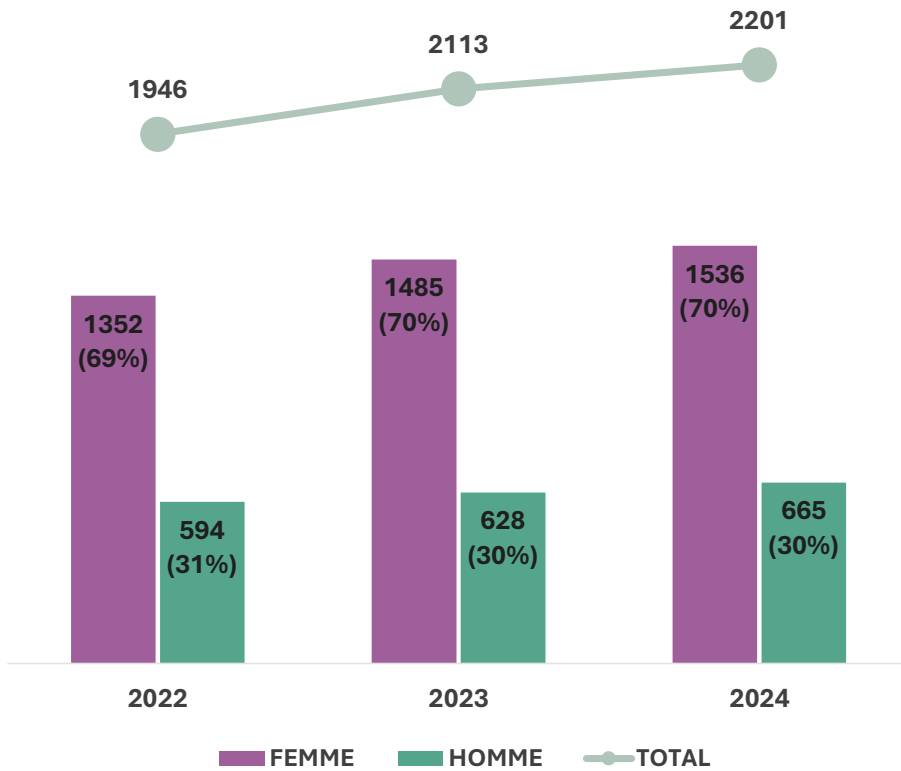
En 2024, 7% des femmes et 5% des hommes de la collectivité sont concernés par un accident de service. Les femmes sont particulièrement touchées par la Maladie Professionnelle, 82% des agents concernés en 2024 sont des femmes.



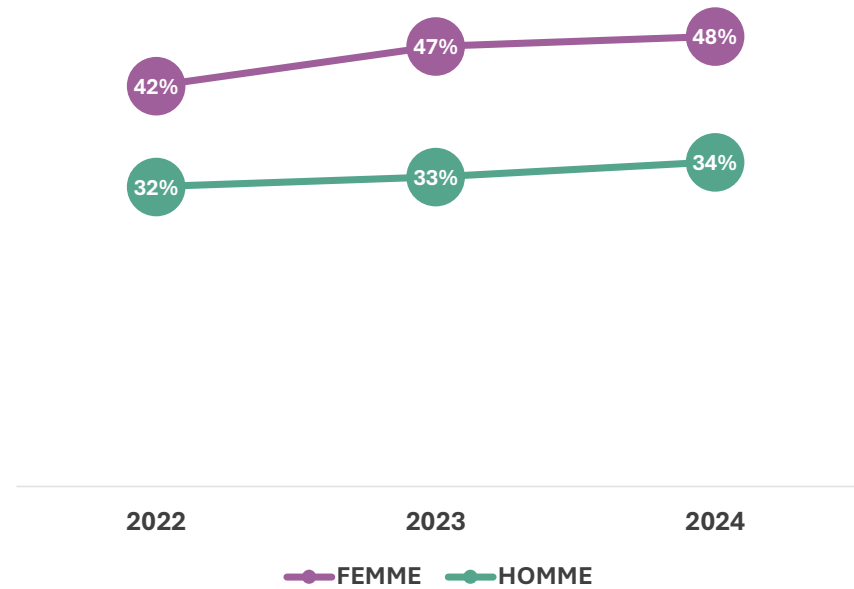


Focus

Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année par sexe



Proportion d'agents ayant eu au moins un jour de carence dans l'année

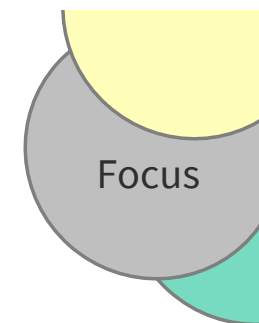


Les femmes sont toujours plus concernées par la « carence » que les hommes, 70% des agents ayant eu au moins un jour de carence en 2024 sont des femmes et 48% des femmes de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année.

En 2024, 43% des agents de la collectivité ont eu au moins un jour de carence dans l'année, 41% en 2023 et 38% en 2022.



Inaptitudes et reclassements 2024

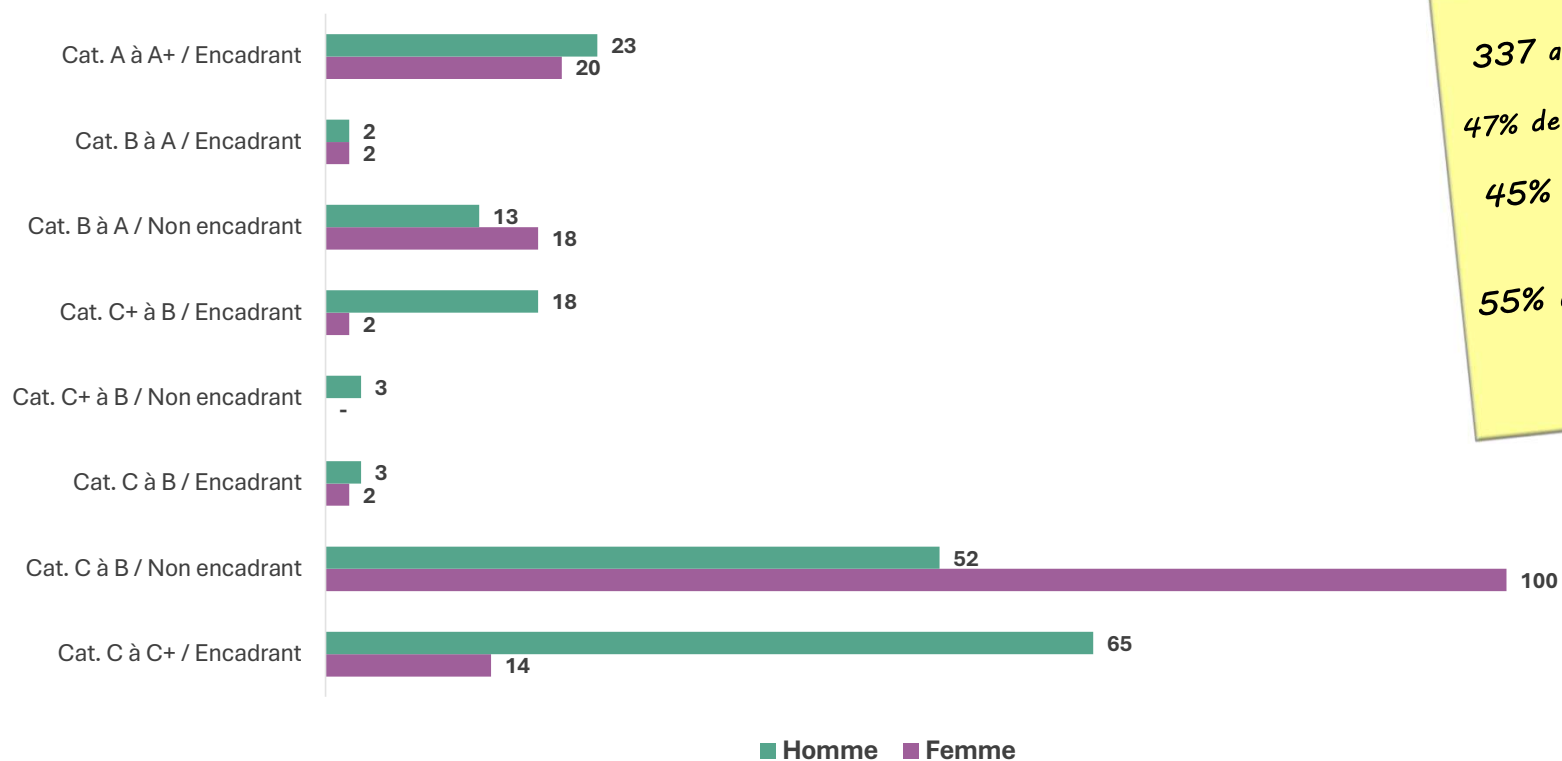


| Inaptitude et reclassement | Femmes | | Hommes | |
|---|--------|------|--------|------|
| | SA | EPLE | SA | EPLE |
| Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année | 0 | 4 | 0 | 1 |
| Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Reclassement effectif suite à une période de préparation au reclassement | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reclassement effectif suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reclassement effectif au cours de l'année 2023 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Retraite pour invalidité | 3 | 23 | 0 | 11 |
| Licenciement pour inaptitude physique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Décision d'inaptitude définitive à son emploi et à tout emploi | 2 | 19 | 0 | 8 |
| Décision de temps partiel thérapeutique | 24 | 74 | 5 | 31 |
| Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail | 1 | 23 | 1 | 6 |
| Mise en disponibilité d'office pour raison de santé | 5 | 30 | 0 | 7 |

En 2024, les femmes représentent : 70% des agents partis en retraite pour invalidité,
73% des décisions de temps partiel thérapeutique
83% des mises en disponibilité d'office pour raison de santé.



Agents en différentiel Cadre d'emplois/fonction par sexe en 2024



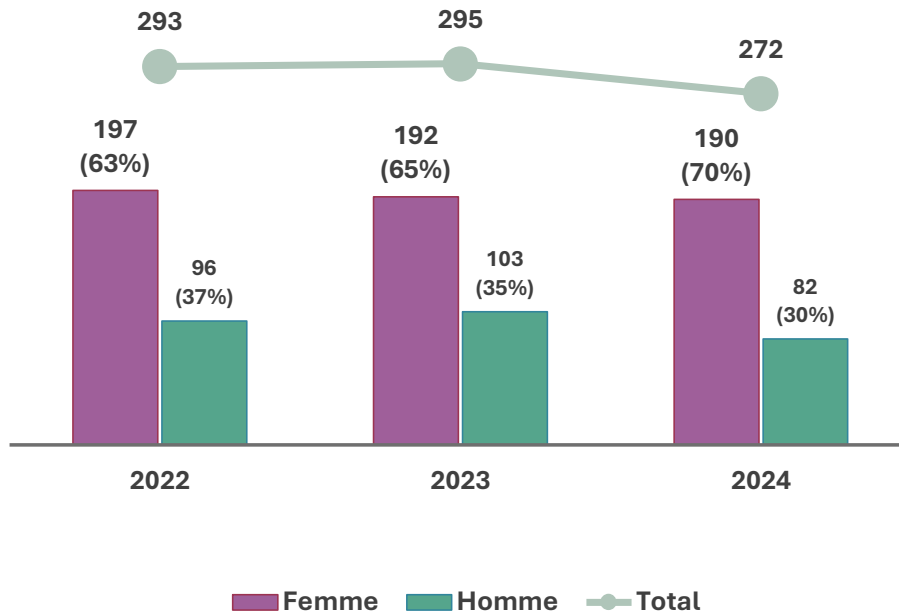
*337 agents en différentiel dont
47% de femmes et 53% d'hommes
45% d'encadrants dont 26% de
femmes
55% de non encadrants dont 64%
de femmes*

Focus

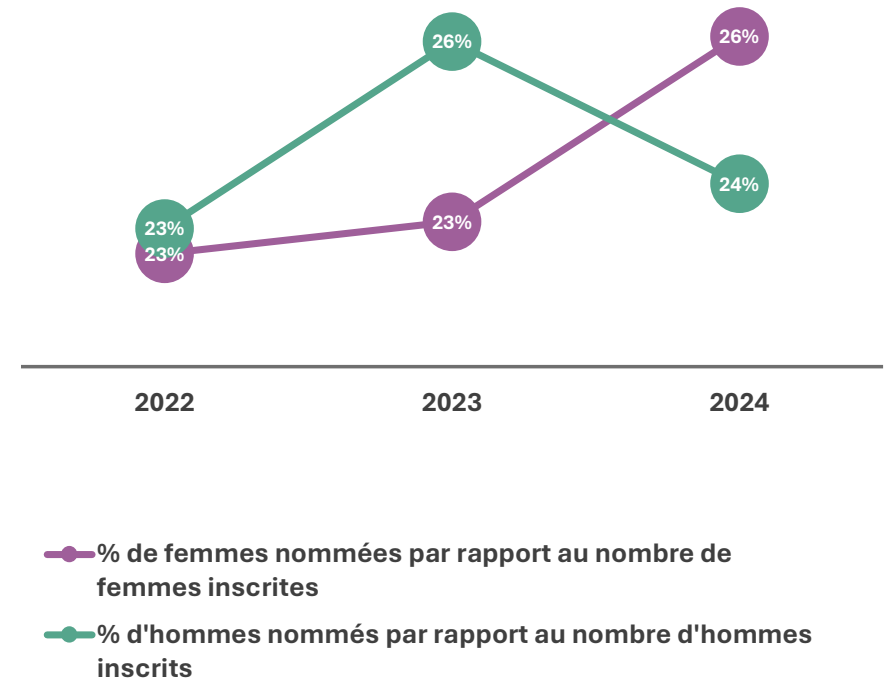
En 2024, sur le différentiel Cat C à C+ encadrant et Cat C+ à B encadrant, les femmes représentent respectivement 18 et 10%, alors qu'elles représentent 66% des agents en différentiel Cat C à B non encadrant.



Répartition des avancements de grade



Proportion d'avancement de grade par rapport au nombre d'inscrits

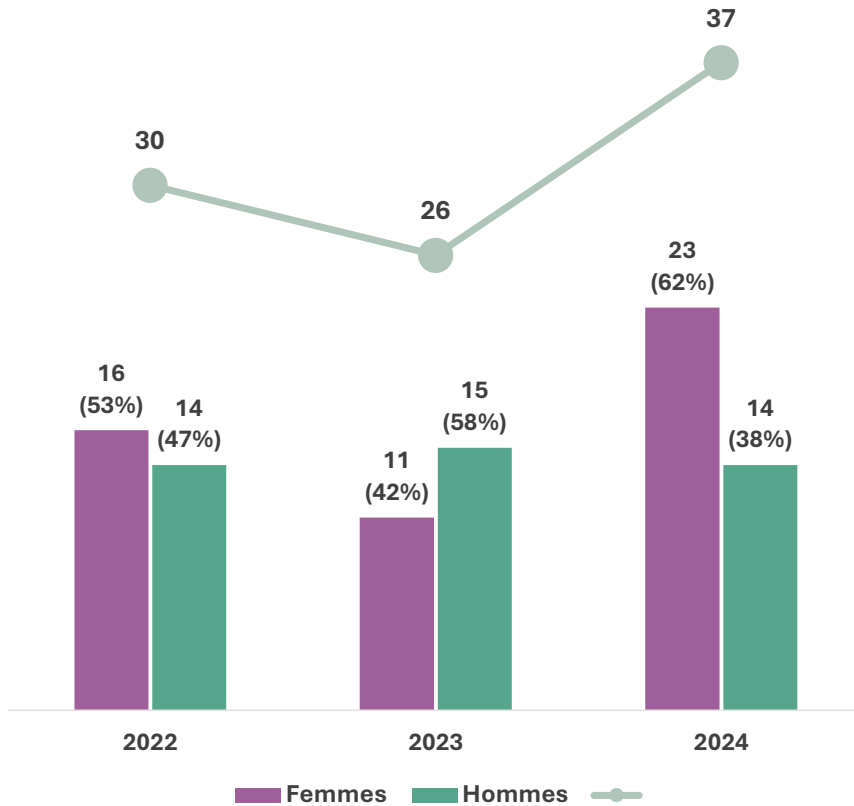


En 2024, la proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade est légèrement supérieure à la proportion de femmes dans la collectivité.

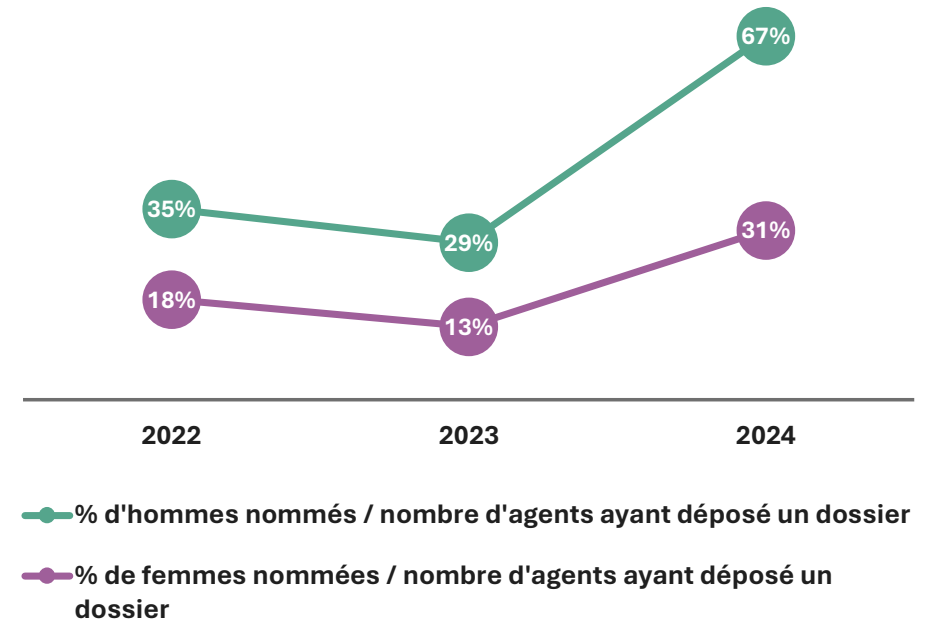
L'âge moyen des avancements de grade sans examen est de 54,8 ans pour les femmes et de 53,1 ans pour les hommes.



Répartition des promotions internes



Pourcentage de Promotions Internes par rapport au nombre d'agents ayant déposé un dossier



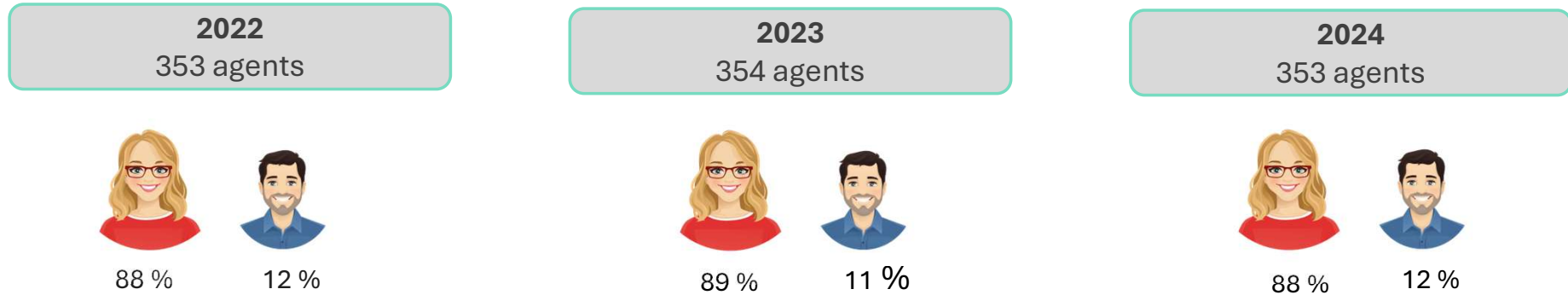
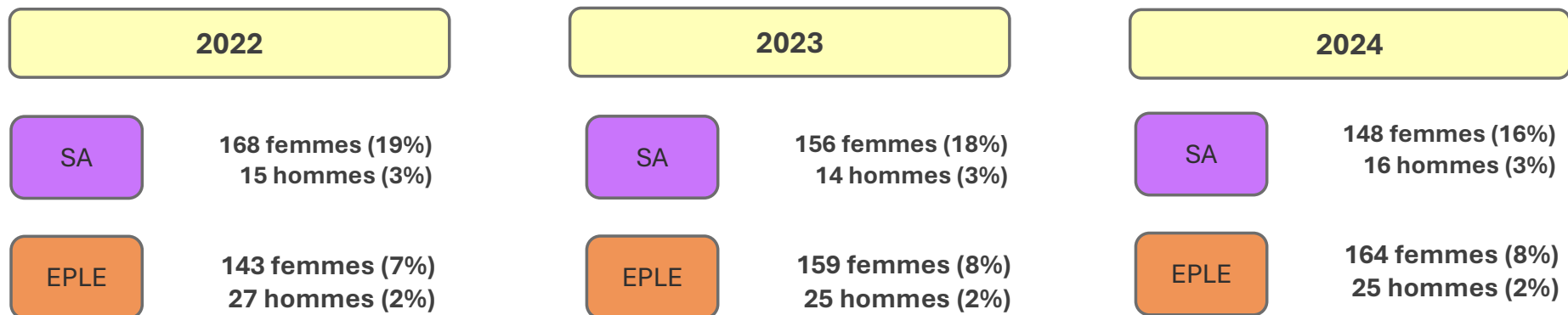
En 2024, la proportion de femmes ayant bénéficié d'une promotion interne est équivalente à la proportion de femmes dans la collectivité.

L'âge moyen des promotions internes sans examen est de 48,4 ans pour les femmes et 51,9 ans pour les hommes.

En 2024 : 1808 femmes étaient promouvables – 74 ont déposé un dossier – 23 ont été nommées

1172 hommes étaient promouvables – 21 ont déposé un dossier – 14 ont été nommés

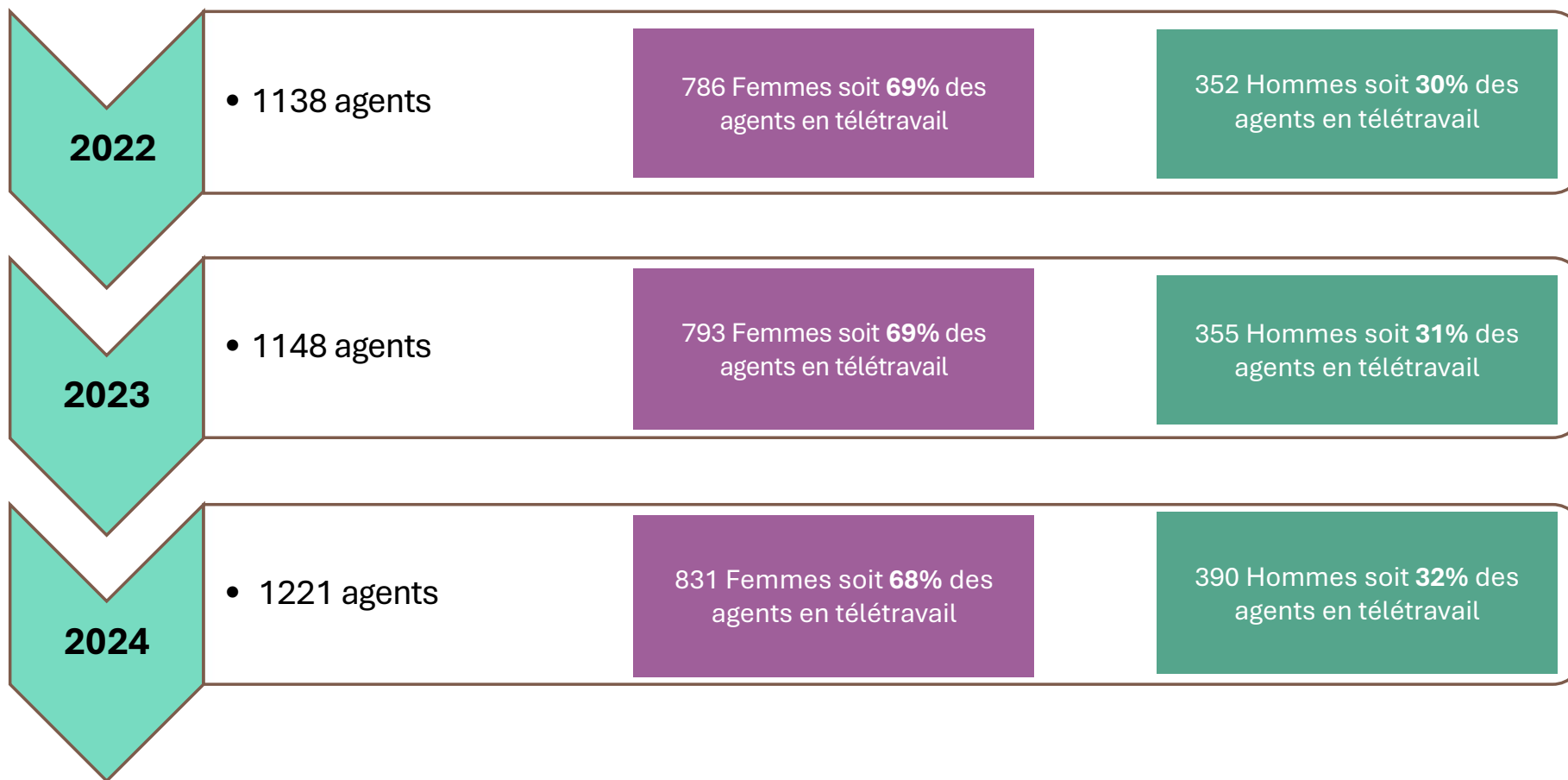


Répartition des agents permanents à Temps Partiel par sexeRépartition des agents permanents à Temps Partiel par structure

En 2024, dans la collectivité 10% des femmes (16% au siège et 8% dans les EPLE) et 2% des hommes (3% au siège et 2% dans les EPLE) travaillent à temps partiel.



Nombre d'agents en Télétravail



En 2024, 86% des agents des sites administratifs télétravaillent (90% des femmes et 79% des hommes)

Focus



Age moyen de départ en retraite « classique » des agents titulaires de la collectivité par sexe

| Année | Age moyen des Femmes | Age moyen des Hommes | Age moyen des agents |
|-------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 2022 | 63 ans | 62,4 ans | 62,8 ans |
| 2023 | 63 ans | 61,7 ans | 62,5 ans |
| 2024 | 63,5 ans | 62,1 ans | 63 ans |

Pourcentage d'agents partis en retraite pour invalidité

2022 => 14 % (12 % de femmes et 16 % d'hommes)
 2023 => 20 % (18 % de femmes et 23 % d'hommes)
 2024 => 24 % (26 % de femmes et 20 % d'hommes)

Les femmes ont une carrière en moyenne plus longue que les hommes et elles sont plus fortement pénalisées par la retraite pour invalidité compte tenu des métiers qu'elles occupent.

Elles sont également plus nombreuses à avoir bénéficié du dispositif de retraite progressive en 2023 (90%) et en 2024 (83%).



