

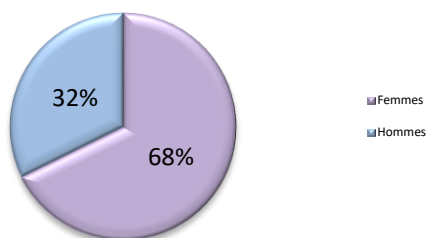
Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2015. Elle a été réalisée par le CDG 72 par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2015, la collectivité employait 155 femmes et 74 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

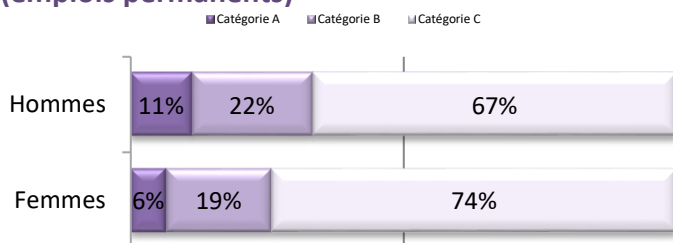


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 1 homme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein, on dénombre :

- 68,28 fonctionnaires hommes
- 142,65 fonctionnaires femmes
- 4,05 contractuels hommes
- 2,89 contractuelles femmes

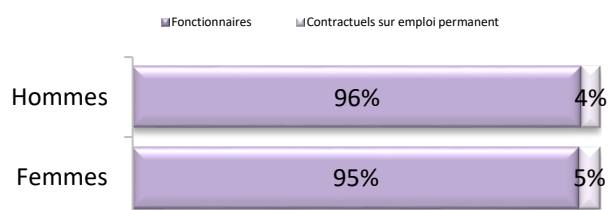
- Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	56%
Catégorie B	65%
Catégorie C	71%

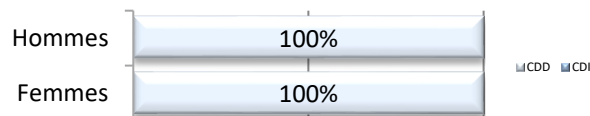
- 5 % des femmes sont contractuelles contre 4 % des hommes sur emploi permanent



- ▶ 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes
- ▶ 70 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 30 % des hommes

- Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	77%	23%
Technique	60%	40%
Culturelle	77%	23%
Sportive	43%	57%
Médico-sociale	81%	19%
Police	-	100%
Incendie	-	-
Animation	86%	14%
Hors filière	-	-

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de XXXXXXXXX par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par la collectivité

● Les cadres d'emplois* les plus féminisés

ASEM	100%
Adjoints territoriaux d'animation	89%
Adjoints administratifs	84%
Rédacteurs	80%
Assistants d'enseignement artistique	73%

● Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

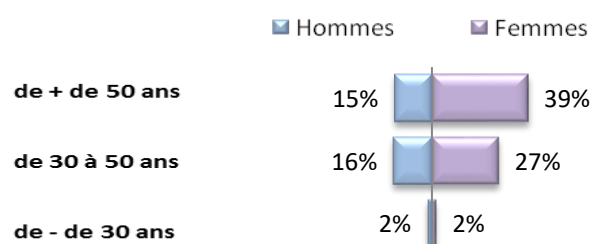
Educateurs des APS	50%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

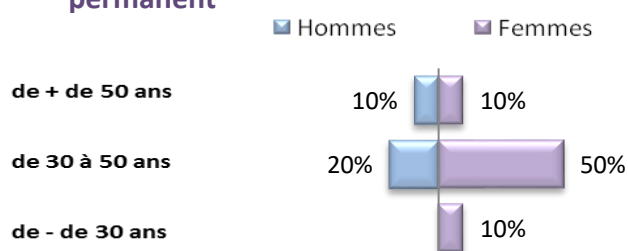
● Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,39	42,50	49,08
Hommes	47,85	44,17	47,70

● Pyramide des âges des fonctionnaires



● Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

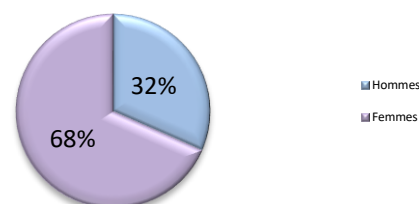


● Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	58%
CAE/CUI	-
Emploi d'avenir	20%
Apprentissage	0%

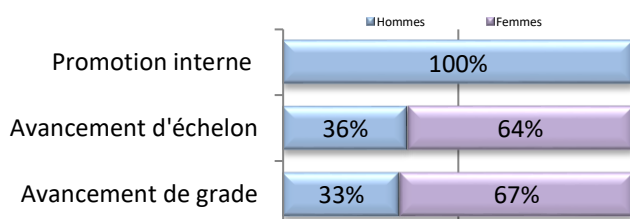
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Evolution de carrière et titularisation

● 53 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



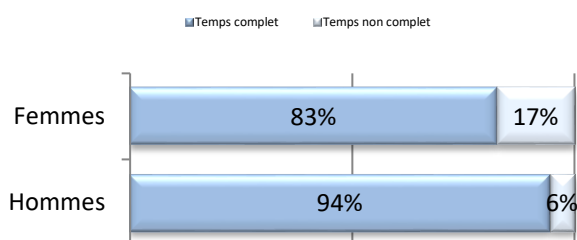
► Pour rappel, 68% des fonctionnaires sont des femmes

● Titularisation

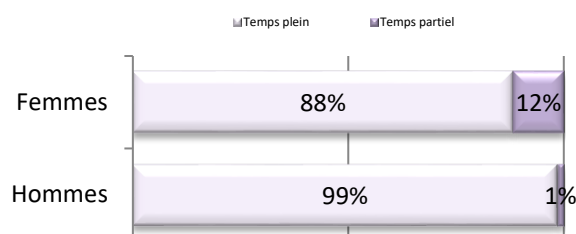
- 3 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 1 femme et 2 hommes
- 3 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 3 femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

● Répartition des emplois à temps complet ou non complet



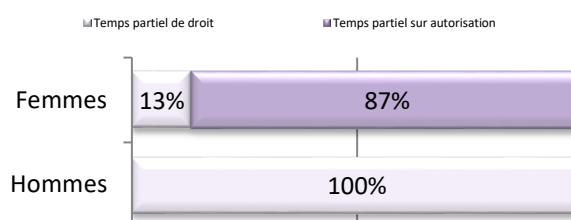
● Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



● La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

● Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

● Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	6,08%	6,78%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	12,11%	6,78%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,37%	7,04%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent X 365)

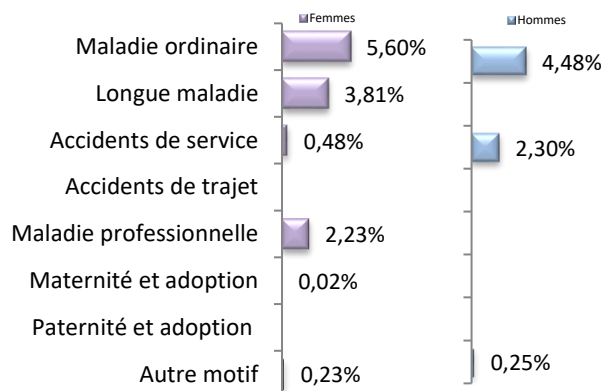
● Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 44,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 24,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



● Congés maternité, paternité ou adoption des agents sur emploi permanent

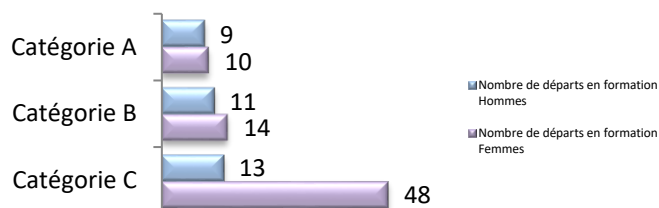
- ▶ Un congé maternité ou adoption en 2015
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2015

● 36 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 11,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ 12 accidents du travail pour 95 hommes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 324 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 69 jours d'arrêt

Formation

- 105 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent



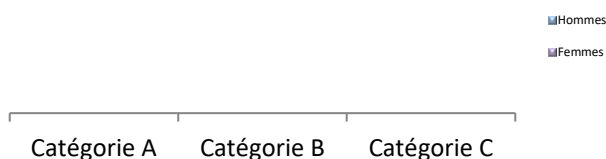
- 1 départ en formation pour les agents sur emploi non permanent

Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

Rémunérations

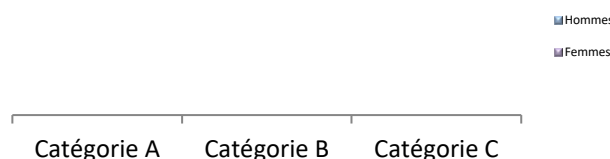
- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires

Données non présentes dans le Bilan Social 2015, un complément peut être transmis à votre CDG



- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent

Données non présentes dans le Bilan Social 2015, un complément peut être transmis à votre CDG



Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide , cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par la collectivité. L'outil de réalisation du RSC et sa synthèse ont été développés par le Comité technique des chargés d'études des Observatoires régionaux des Centres de Gestion dans le cadre de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion.



Date de publication : octobre 2016