



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

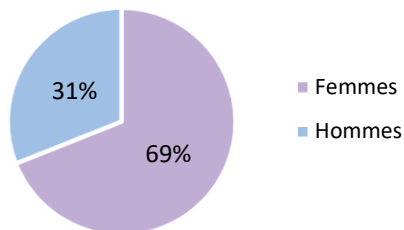
## ➔ 269 collectivités / EPCI - CT placé auprès du CDG45

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le CDG45 par extraction des données 2019 transmis en 2020 par les 269 collectivités / EPCI ayant répondu à l'enquête à la date du 12/11/2020.

### — Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2019, les collectivités/EPCI employaient **1 494 femmes et 672 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

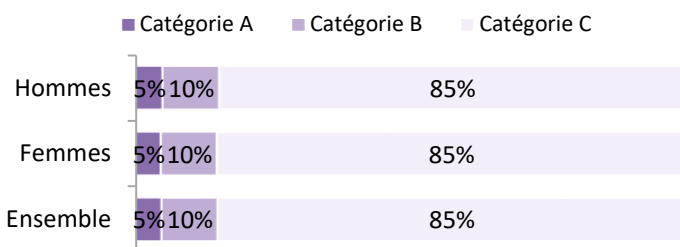


**Les collectivités/EPCI emploient 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 femmes et 1 homme**

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

- 556,9 fonctionnaires hommes
- 1 273,3 fonctionnaires femmes
- 61,2 contractuels hommes
- 124,5 contractuelles femmes

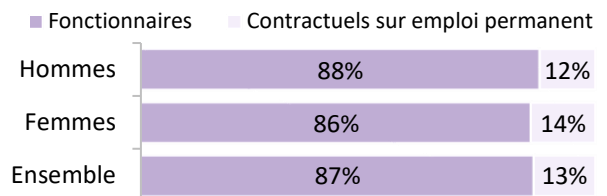
- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



**Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :**

|             |     |
|-------------|-----|
| Catégorie A | 68% |
| Catégorie B | 69% |
| Catégorie C | 69% |

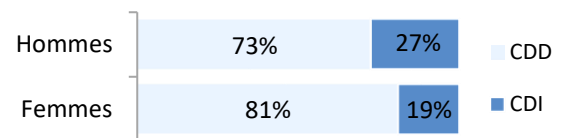
- ➔ **14 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 12 % des hommes**



- ▶ **69 % des fonctionnaires sont des femmes et 31 % des hommes**
- ▶ **72 % des contractuels permanents sont des femmes et 28 % des hommes**

- ➔ **19 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 27 % des hommes**

Au total, 61 agents en CDI sur 288 agents contractuels, soit 21 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

| Filière        | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 95%    | 5%     |
| Technique      | 54%    | 46%    |
| Culturelle     | 54%    | 46%    |
| Sportive       | 31%    | 69%    |
| Médico-sociale | 99%    | 1%     |
| Police         | 7%     | 93%    |
| Incendie       | -      | -      |
| Animation      | 83%    | 17%    |

## Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des auxiliaires de puériculture

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| Auxiliaires de puériculture         | 100% |
| ASEM                                | 99%  |
| Adjoints administratifs             | 98%  |
| Rédacteurs                          | 97%  |
| Adjoints territoriaux du patrimoine | 86%  |

## Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des gardes-champêtres

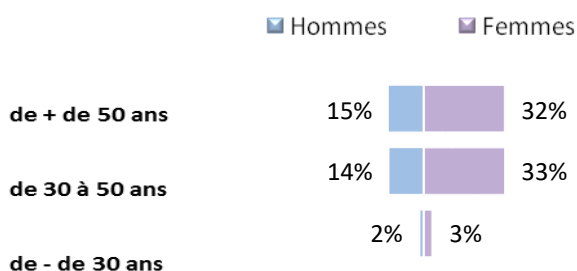
|                             |      |
|-----------------------------|------|
| Gardes-champêtres           | 100% |
| Agents de maîtrise          | 82%  |
| Agents de police municipale | 71%  |
| Techniciens                 | 71%  |
| Educateurs des APS          | 67%  |

\*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

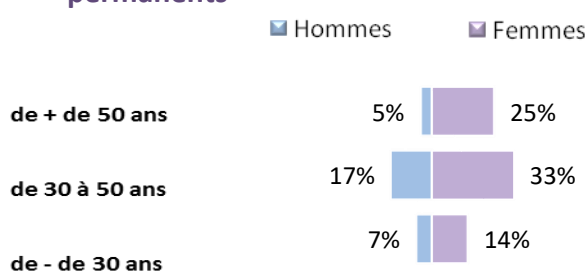
## Âge moyen des agents sur emploi permanent

| Genre  | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 47,92         | 43,18                 | 47,26                                    |
| Hommes | 47,30         | 39,72                 | 46,38                                    |

## Pyramide des âges des fonctionnaires



## Pyramide des âges des contractuels permanents

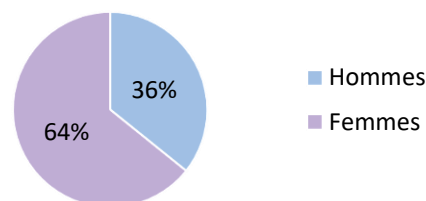


## Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019\*

|                          | Taux de féminisation |
|--------------------------|----------------------|
| Saisonniers/occasionnels | 66%                  |
| CAE/CUI                  | 50%                  |
| Emploi aidé              | 36%                  |

\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

## Répartition globale des emplois non permanents par genre



## Évolution de carrière et titularisation

### 22 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 14 suivis d'une nomination

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,5 % des femmes

0,2 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,3 % des femmes

► Pour rappel, 69% des fonctionnaires sont des femmes

### Titularisation

38 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 26 femmes et 12 hommes

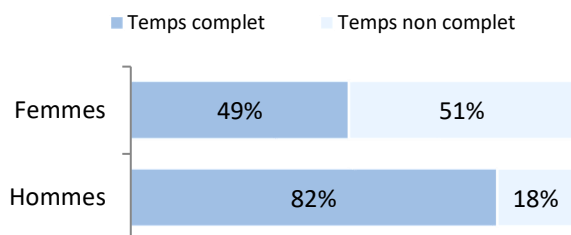
27 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 20 femmes et 7 hommes

### 108 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

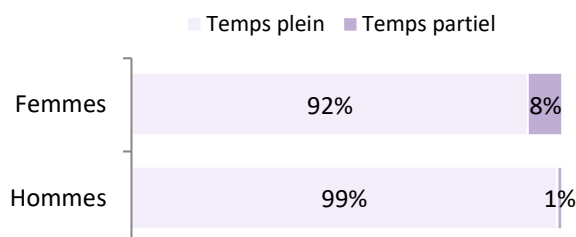
6,6 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 5,4 % des femmes

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

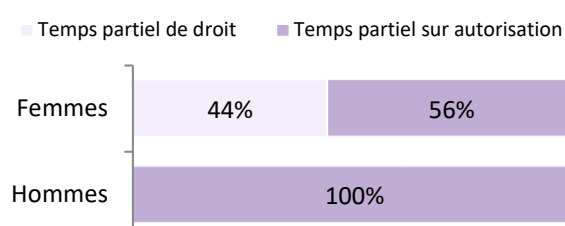
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

|  | Femmes       | Hommes       |
|--|--------------|--------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)     | <b>2,31%</b> | <b>2,42%</b> |
| Ensemble : 2,34%   |              |              |
| <b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)       | <b>3,45%</b> | <b>3,27%</b> |
| Ensemble : 3,40%   |              |              |
| <b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | <b>4,00%</b> | <b>3,32%</b> |
| Ensemble : 3,79%   |              |              |

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

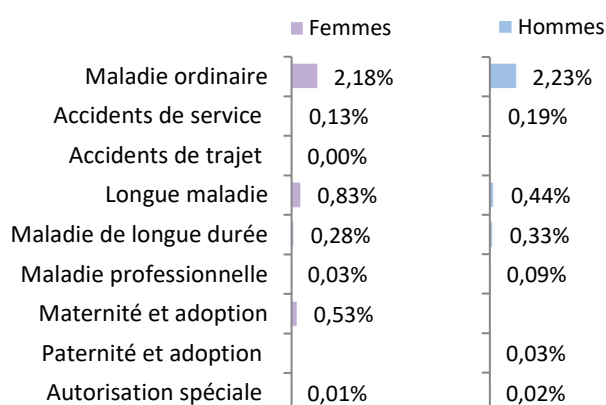
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 12,6 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 11,9 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2019 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 permanents

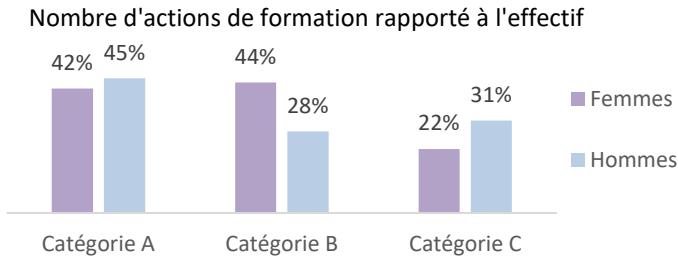
- ▶ 27 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ 6 congés paternité ou adoption en 2019

### ➔ 59 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 2 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 3,4 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 852 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 907 jours d'arrêt

## Formation

➔ 583 départs en formation concernant des agents permanents

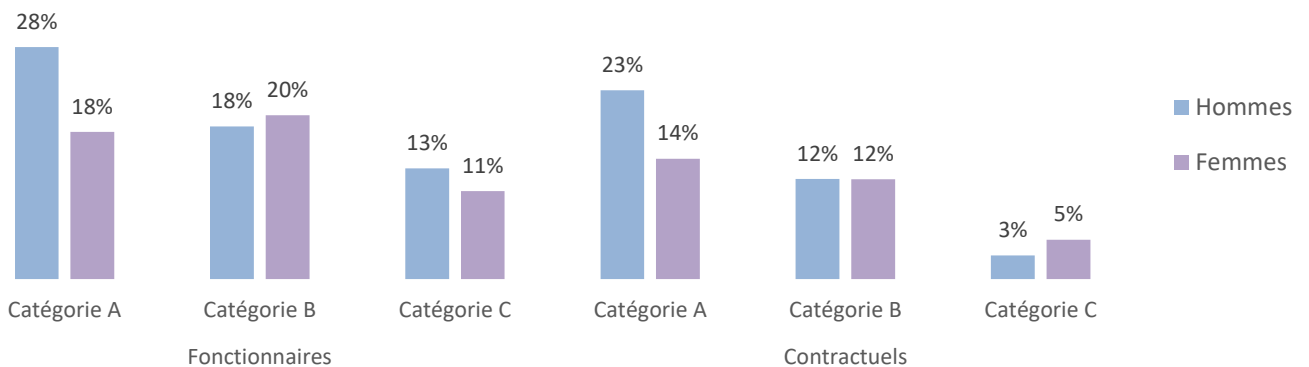


➔ 15 départs en formation pour les agents non permanents

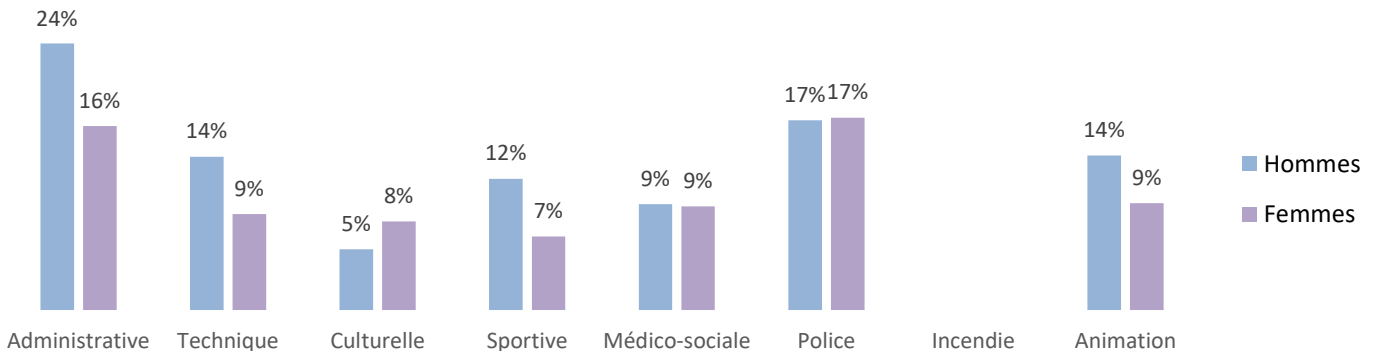
46,7 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



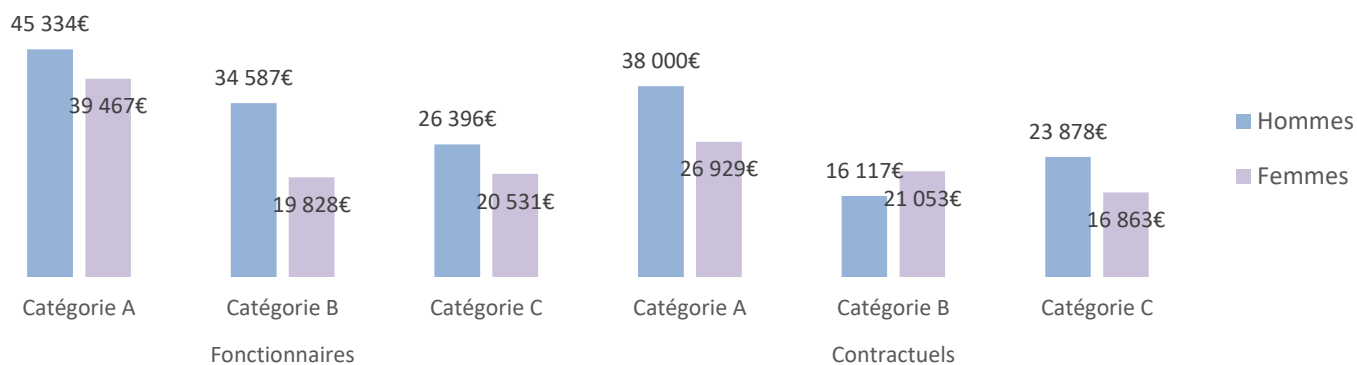
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



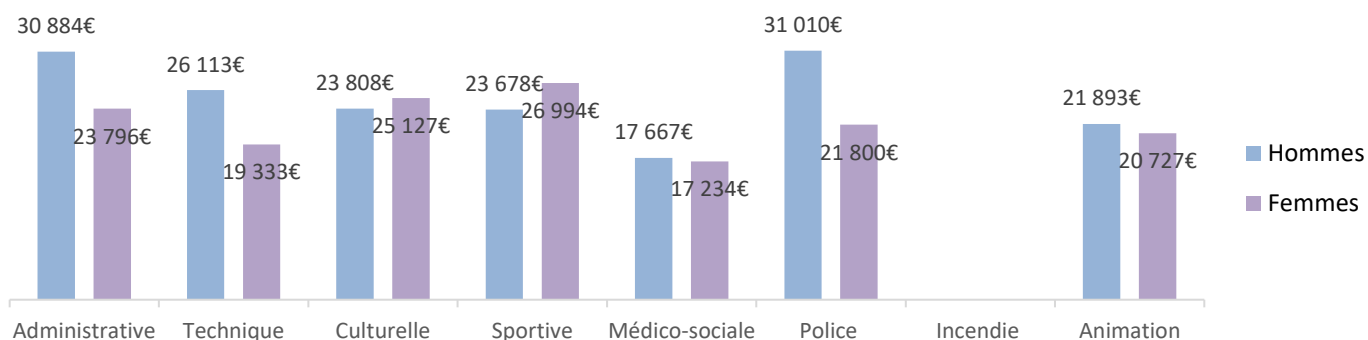
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

|                | Catégorie A |        | Catégorie B |        | Catégorie C |        |
|----------------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|
|                | Hommes      | Femmes | Hommes      | Femmes | Hommes      | Femmes |
| Administrative | 26%         | 16%    | 26%         | 20%    | 14%         | 15%    |
| Technique      | 27%         | 22%    | 20%         | 22%    | 12%         | 7%     |
| Culturelle     |             | 10%    | 5%          | 7%     | 9%          | 6%     |
| Sportive       | 18%         |        | 11%         | 7%     |             |        |
| Médico-sociale | 5%          | 15%    |             | 12%    | 12%         | 9%     |
| Police         |             |        | 21%         |        | 17%         | 17%    |
| Incendie       |             |        |             |        |             |        |
| Animation      |             |        | 21%         | 21%    | 13%         | 9%     |

## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

|                | Catégorie A |          | Catégorie B |          | Catégorie C |          |
|----------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
|                | Hommes      | Femmes   | Hommes      | Femmes   | Hommes      | Femmes   |
| Administrative | 46 765 €    | 37 565 € | 28 313 €    | 18 943 € | 13 793 €    | 24 546 € |
| Technique      | 38 928 €    | 35 013 € | 33 716 €    | 26 657 € | 25 172 €    | 18 774 € |
| Culturelle     |             | 32 677 € | 23 281 €    | 23 380 € | s           | 21 847 € |
| Sportive       | s           |          | 22 547 €    | 26 994 € |             |          |
| Médico-sociale | s           | 32 566 € |             | s        | s           | 16 769 € |
| Police         |             |          | s           |          | 30 726 €    | 21 800 € |
| Incendie       |             |          |             |          |             |          |
| Animation      |             |          | 27 579 €    | 30 392 € | 21 220 €    | 20 222 € |

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## — Acte de violence ou de harcèlement

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 1‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 1‰     | 0‰     |

### ➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 1‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 1‰     | 1‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 1‰     |

## ➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |

## ➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |

## 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 des Collectivités/EPCI 2019 transmis en 2020 par les 269 collectivités/EPCI.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.