



FICHES "REPÈRES" - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DONNÉES ISSUES DU BILAN SOCIAL 2015

Communes de 500 à 999 habitants

TAUX DE RETOUR :

73 %

- ▶ Les **Communes de 500 à 999 habitants** représentent **11,5 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient **2,4 % des effectifs**
- ▶ **70 ont transmis leur Bilan Social** sur 96 recensées dans le département
- ▶ **429 agents recensés** dans ces collectivités dont 335 fonctionnaires, 49 contractuels et 45 contractuels sur emploi non permanent

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2015, les Communes de 500 à 999 habitants employaient **285 femmes et 99 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

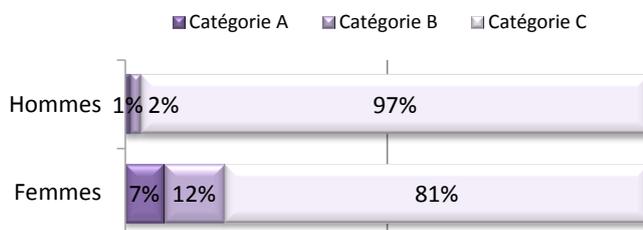


Aucun agent sur emploi fonctionnel

› Concernant les emplois permanents en **équivalent temps plein**, on dénombre **en moyenne** par collectivité :

- 1,21 fonctionnaire homme
- 2,51 fonctionnaires femmes
- 0,05 contractuel homme
- 0,28 contractuelle femme

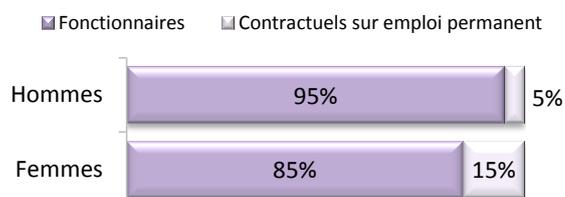
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	95%
Catégorie B	94%
Catégorie C	71%

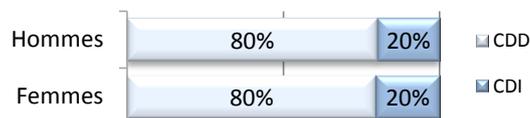
➔ **15 % des femmes sont contractuelles contre 5 % des hommes sur emploi permanent**



- ▶ **72 % des fonctionnaires sont des femmes et 28 % des hommes**
- ▶ **90 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 10 % des hommes**

➔ **20 % des femmes contractuelles sont en CDI et 20 % des hommes contractuels sont en CDI**

En moyenne, moins d'un agent en CDI par collectivité



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	96%	4%
Technique	54%	46%
Médico-sociale	97%	3%
Police		100%
Animation	94%	6%

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Attachés	100%
Rédacteurs	97%
ASEM	97%
Adjoints administratifs	96%
Adjoints d'animation	94%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

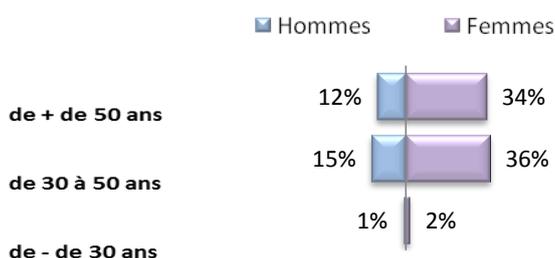
Aucun cadre d'emploi représentant plus de 5 agents sur emploi permanent n'est composé de plus de 50 % d'hommes

**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*

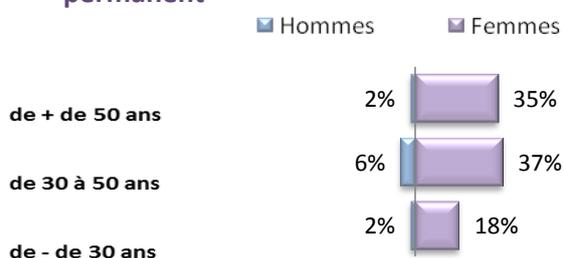
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femme	48,70	44,20	48,01
Homme	47,82	41,50	47,50

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

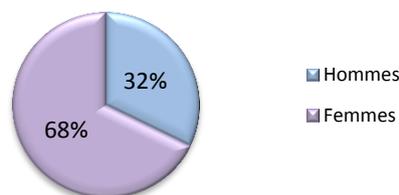


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	55%
CAE/CUI	70%
Emploi d'avenir	77%
Apprentissage	0%

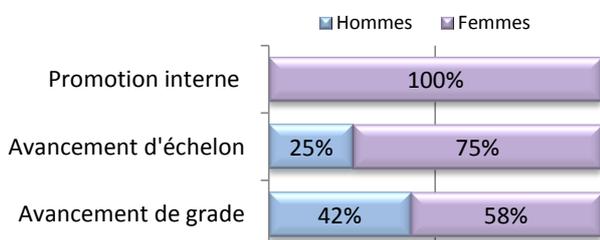
* ayant travaillé dans les Communes de 500 à 999 habitants entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 58 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



► Pour rappel, 72% des fonctionnaires sont des femmes

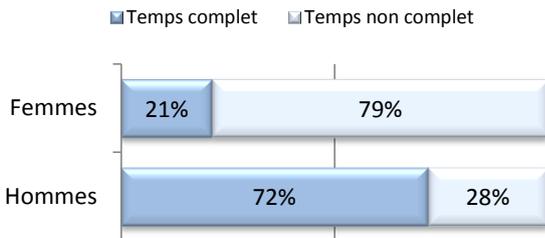
➔ Titularisation

► 23 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 91 % de femmes et 9 % d'hommes

► 4 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 25 % de femmes et 75 % d'hommes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

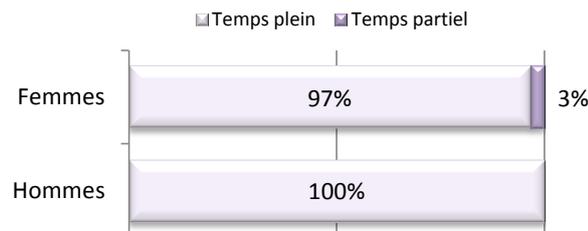
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



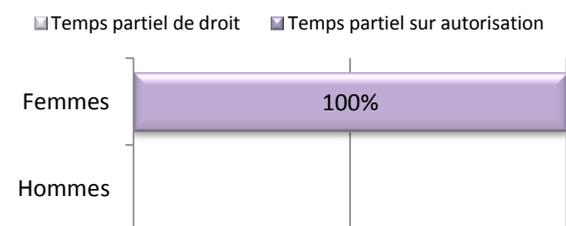
➔ 1,4 % des Communes de 500 à 999 habitants disposent d'une charte du temps

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

➔ 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 sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,30%	4,37%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,16%	5,48%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	3,76%	5,55%

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

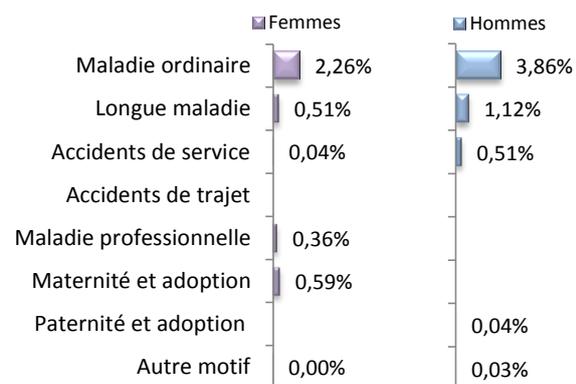
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 11,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme en activité au 31/12/2015
- ▶ En moyenne, 20 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque homme en activité au 31/12/2015

*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

- ▶ 4 congés maternité ou adoption en 2015
- ▶ Un congé paternité ou adoption en 2015

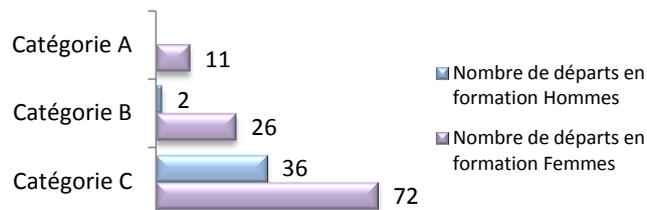
➔ 11 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 1,9 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ 4,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 39 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 189 jours d'arrêt

Formation

➔ 147 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

➔ 11 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent



63,6 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

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.

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

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 Adjoints-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'actions 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.



Méthodologie

➔ Méthodologie



Cette fiche "Repères" 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. Elle permet de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses sur l'égalité professionnelle réalisées pour les collectivités par le Centre de Gestion et ainsi de se situer au sein d'une strate démographique.

Sources : Rapports sur l'Etat de la Collectivité 2015 transmis au Centre de Gestion en 2016 par les Communes de 500 à 999 habitants

Date de publication : avril 2017

Analyse réalisée par :
Observation et analyse sociale
Direction Générale - CDG 64
05 59 90 35 69 - observation@cdg-64.fr