FICHES "REPÈRES" - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DONNÉES ISSUES DU BILAN SOCIAL 2015

Communes de 10 000 à 19 999 habitants

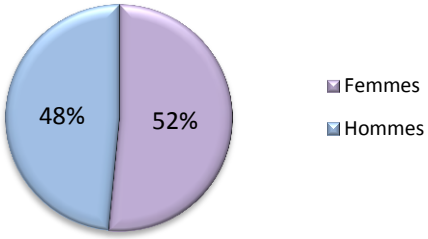
TAUX DE RETOUR : 100 %

- Les **Communes de 10 000 à 19 999 habitants** représentent **1 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient 8,9 % des effectifs
- **6 ont transmis leur Bilan Social** sur 6 recensées dans le département
- **1 603 agents rencensés** dans ces collectivités dont 1 293 fonctionnaires, 201 contractuels et 109 contractuels sur emploi non permanent

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2015, les Communes de 10 000 à 19 999 habitants employaient 770 femmes et 724 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

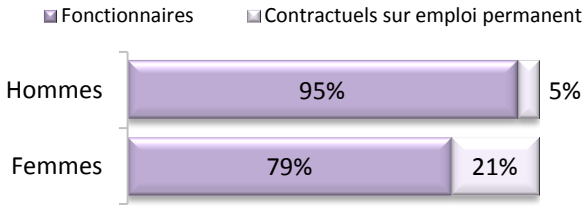


13 agents sur emploi fonctionnel, dont 54 % de femmes

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

- 112,51 fonctionnaires hommes
- 92,91 fonctionnaires femmes
- 3,72 contractuels hommes
- 14,30 contractuelles femmes

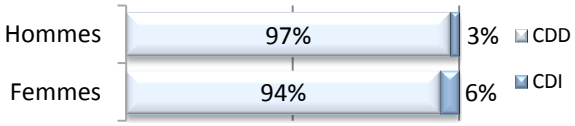
21 % des femmes sont contractuelles contre 5 % des hommes sur emploi permanent



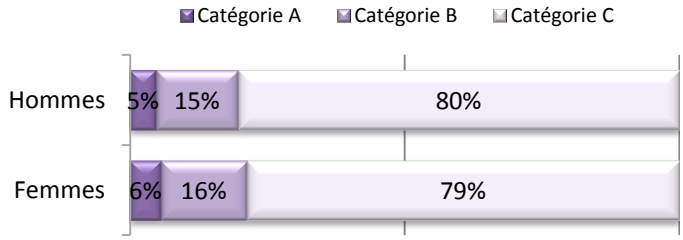
- **47 % des fonctionnaires sont des femmes et 53 % des hommes**
- **81 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 19 % des hommes**

6 % des femmes contractuelles sont en CDI et 3 % des hommes contractuels sont en CDI

En moyenne, 1,67 agent en CDI par collectivité



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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	56%
	Catégorie B	53%
	Catégorie C	51%

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	**78%**	**22%**
Technique	**32%**	**68%**
Culturelle	**73%**	**27%**
Sportive	**28%**	**73%**
Médico-sociale	**98%**	**2%**
Police	**12%**	**88%**
Animation	**84%**	**16%**
Hors filière	**30%**	**70%**

Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Educateurs de jeunes enfants	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
ASEM	97%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèque	93%
Adjoints d'animation	87%

Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

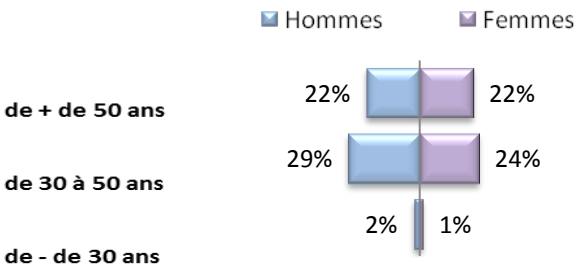
Agents de maîtrise	99%
Agents de police municipale	87%
Techniciens	85%
Ingénieurs	82%
Educateurs des APS	72%

**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*

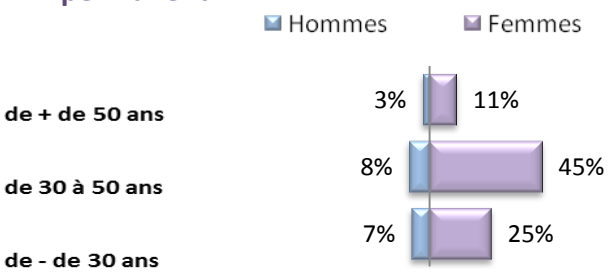
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femme	48,15	37,78	**45,95**
Homme	46,36	36,84	**45,86**

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

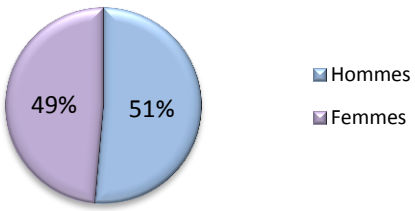


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	51%
CAE/CUI	41%
Emploi d'avenir	16%
Apprentissage	13%

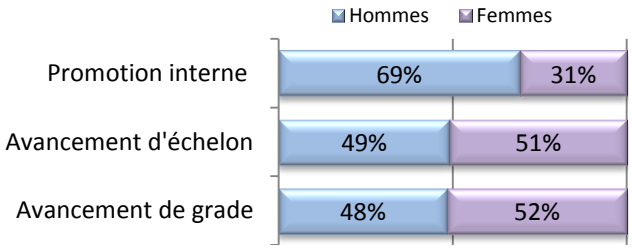
** ayant travaillé dans les Communes de 10 000 à 19 999 habitants entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

55 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



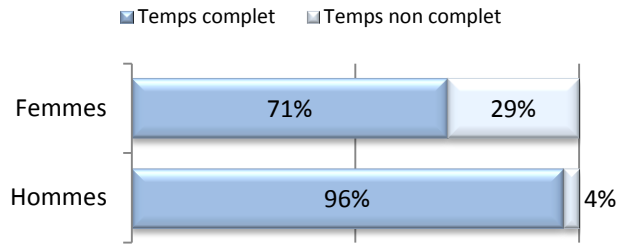
- Pour rappel, 47% des fonctionnaires sont des femmes

Titularisation

- **44 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 59 % de femmes et 41 % d'hommes**
- **30 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 60 % de femmes et 40 % d'hommes**

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

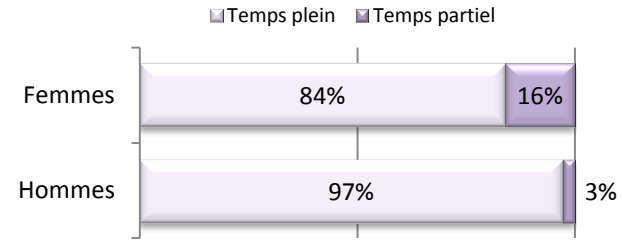
Répartition des emplois à temps complet ou non complet



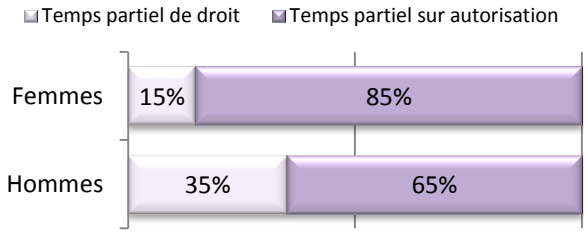
Aucune Commune de 10 000 à 19 999 habitants ne disposent d'une charte du temps

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)



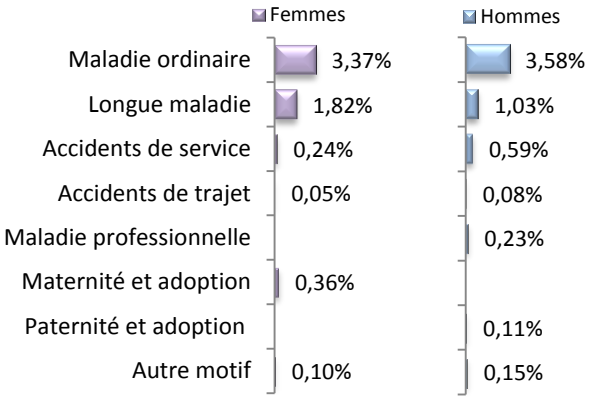
Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,66%**	**4,25%**
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**5,48%**	**5,51%**
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**5,93%**	**5,77%**

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

Taux d'absentéisme



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

- En moyenne, 20 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme en activité au 31/12/2015
- En moyenne, 20,1 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.*

Congés maternité, paternité ou adoption des agents sur emploi permanent

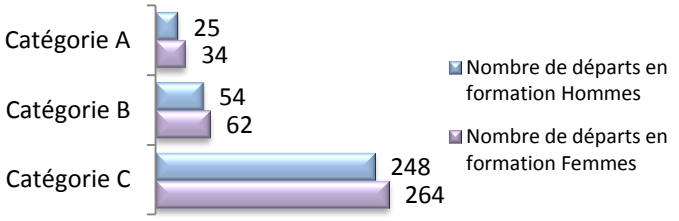
- 12 congés maternité ou adoption en 2015
- 28 congés paternité ou adoption en 2015

100 accidents du travail déclarés en 2015

- 4,6 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- 8 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 771 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1637 jours d'arrêt

Formation

687 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent



26 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent

42,3 % 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.

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.

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

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 10 000 à 19 999 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