



FICHES "REPÈRES" - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DONNÉES ISSUES DU BILAN SOCIAL 2015

CCAS et CIAS de moins de 5 000 habitants

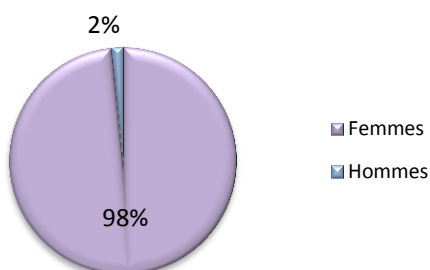
TAUX DE RETOUR :
70 %

- Les **CCAS et CIAS de moins de 5 000 habitants** représentent **4 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient **1,3 % des effectifs**
- **23 ont transmis leur Bilan Social** sur 33 recensées dans le département
- **232 agents recensés** dans ces collectivités dont 89 fonctionnaires, 95 contractuels et 48 contractuels sur emploi non permanent

Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2015, les CCAS et CIAS de moins de 5 000 habitants employaient **181 femmes et 3 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



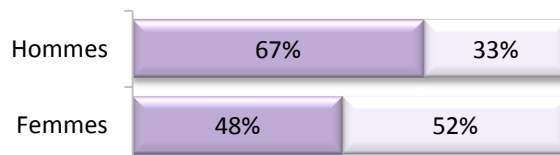
Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

- 0,07 fonctionnaire homme
- 2,73 fonctionnaires femmes
- 2 contractuelles femme

- ➔ **52 % des femmes sont contractuelles contre 33 % des hommes sur emploi permanent**

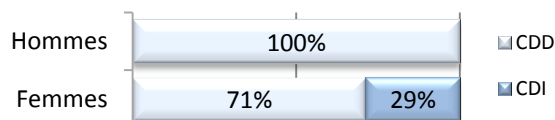
■ Fonctionnaires ■ Contractuels sur emploi permanent



- **98 % des fonctionnaires sont des femmes et 2 % des hommes**
- **99 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 1 % des hommes**

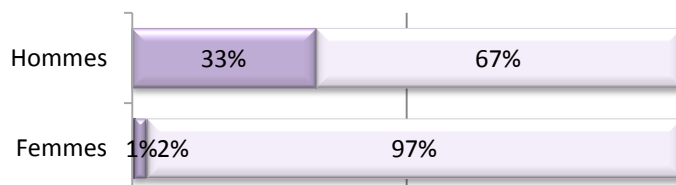
- ➔ **29 % des femmes contractuelles sont en CDI et aucun homme contractuel n'est en CDI**

En moyenne, 1,17 agent en CDI par collectivité



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

■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	100%
Catégorie B	80%
Catégorie C	99%

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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	
Technique	88%	13%
Médico-sociale	99%	1%
Animation	86%	14%

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Adjoint administratifs	100%
Auxiliaires de soins	100%
Adjoint d'animation	100%
Agents sociaux	99%
Adjoint techniques	88%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

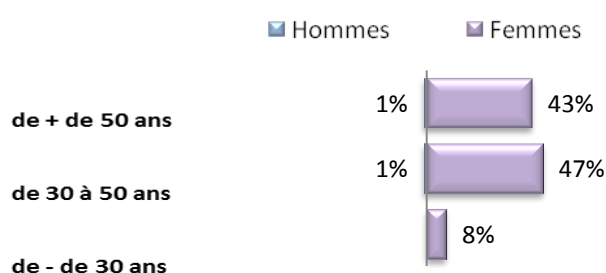
Aucun cadre d'emploi représentant plus de 5 agents sur emploi permanent n'est composé de plus de 50 % d'hommes

**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*

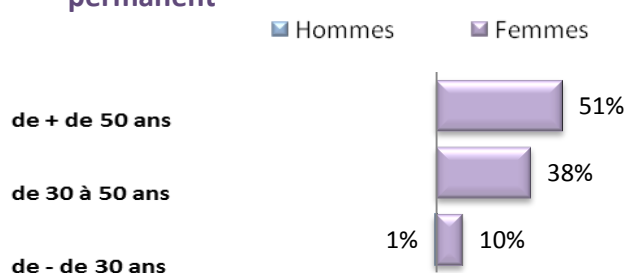
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femme	46,58	47,18	46,89
Homme	42,50	27,50	37,50

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

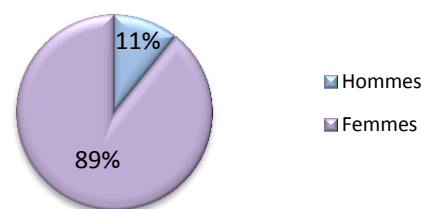


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	87%
CAE/CUI	-
Emploi d'avenir	100%
Apprentissage	-

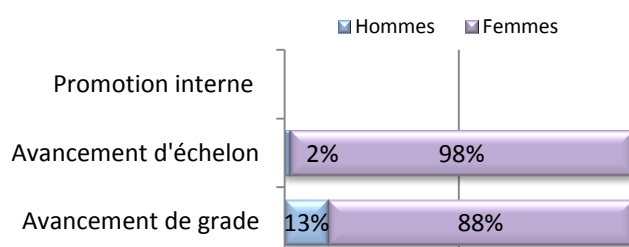
** ayant travaillé dans les CCAS et CIAS de moins de 5 000 habitants entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 87 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



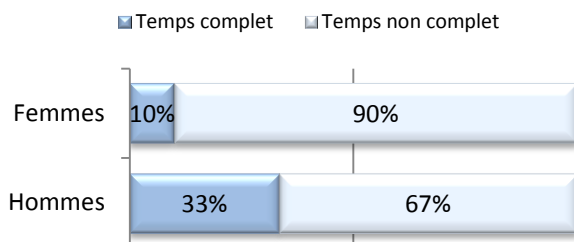
➔ Titularisation

- ▶ 4 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 100 % de femmes
- ▶ 4 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 100 % de femmes

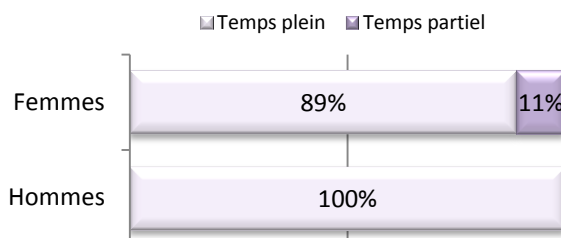
▶ Pour rappel, 98% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



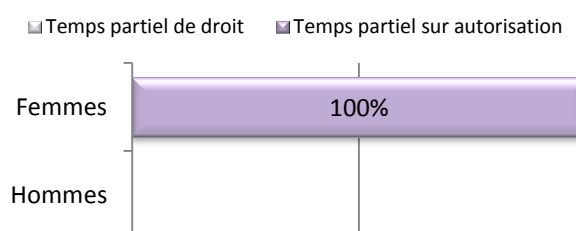
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 4 % des CCAS et CIAS de moins de 5 000 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.

➔ 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)	4,47%	0,00%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,47%	0,00%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,84%	1,37%

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

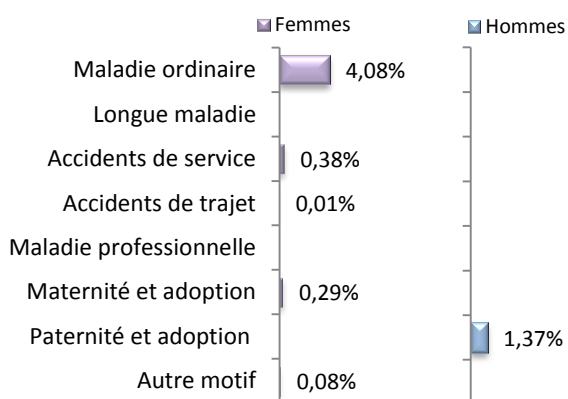
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 16,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme en activité au 31/12/2015
- ▶ Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les hommes en 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

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

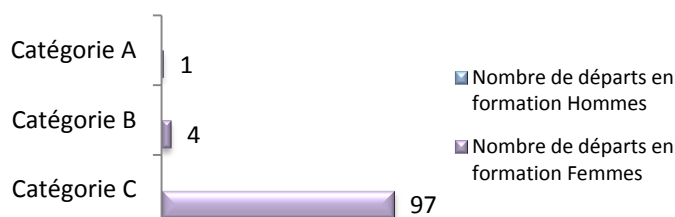
➔ 89 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 39 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ Aucun accident du travail ne concernait des hommes
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 303 jours d'arrêt

Formation

➔ 102 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

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



Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

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 CCAS et CIAS de moins de 5 000 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