



FICHES "REPÈRES" - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DONNÉES ISSUES DU BILAN SOCIAL 2015

CCAS et CIAS de plus de 20 000 habitants

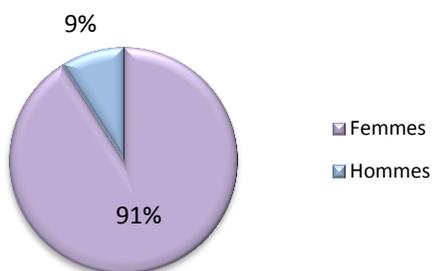
TAUX DE RETOUR :
100 %

- ▶ Les **CCAS et CIAS de plus de 20 000 habitants** représentent **1 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient **6 % des effectifs**
- ▶ **4 ont transmis leur Bilan Social** sur 4 recensées dans le département
- ▶ **1 058 agents recensés** dans ces collectivités dont 670 fonctionnaires, 279 contractuels et 109 contractuels sur emploi non permanent

Conditions générales d'emploi

- ▶ Au 31 décembre 2015, les CCAS et CIAS de plus de 20 000 habitants employaient **864 femmes et 85 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

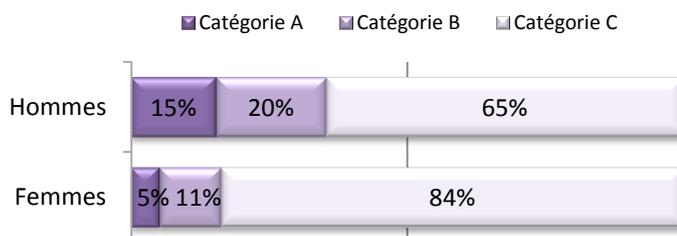


1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

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

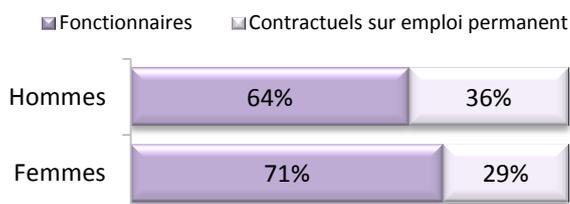
- 13,38 fonctionnaires hommes
- 142,23 fonctionnaires femmes
- 5,81 contractuels hommes
- 49,21 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	77%	85%	93%

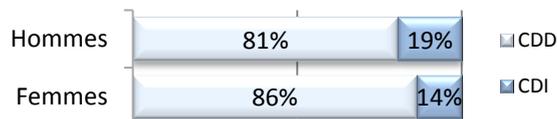
- ▶ **29 % des femmes sont contractuelles contre 36 % des hommes sur emploi permanent**



- ▶ **92 % des fonctionnaires sont des femmes et 8 % des hommes**
- ▶ **89 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 11 % des hommes**

- ▶ **14 % des femmes contractuelles sont en CDI et 19 % des hommes contractuels sont en CDI**

En moyenne, 10 agents en CDI par collectivité



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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	72%	28%
Sportive		100%
Médico-sociale	95%	5%
Animation	82%	18%
Hors filière		100%

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Infirmiers en soins généraux	100%
Infirmiers	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Agents sociaux	96%
Adjoints d'animation	94%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

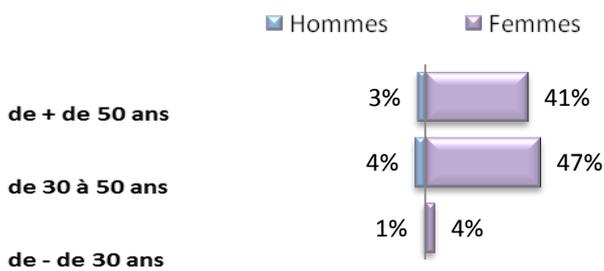
Animateurs	60%
------------	-----

*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

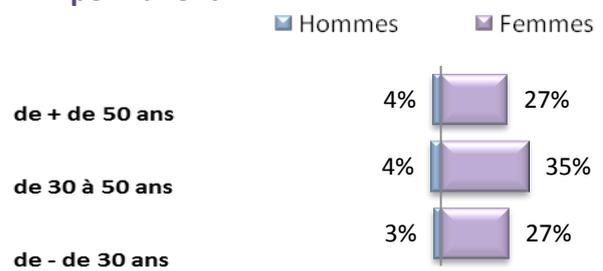
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femme	47,50	40,77	45,57
Homme	46,11	41,37	44,38

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

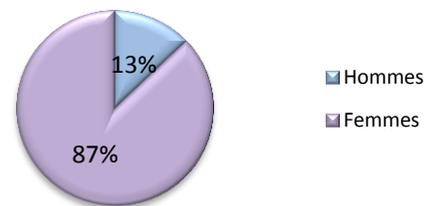


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	89%
CAE/CUI	58%
Emploi d'avenir	83%
Apprentissage	100%

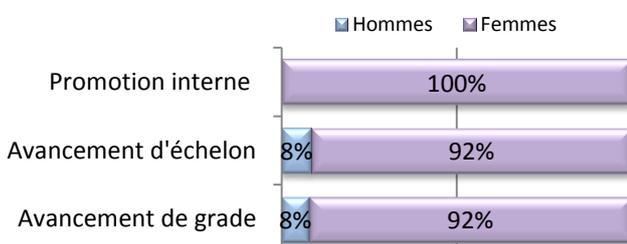
* ayant travaillé dans les CCAS et CIAS de plus de 20 000 habitants entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 56 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



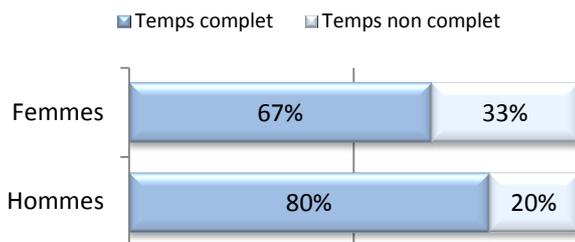
➔ Titularisation

- ▶ 28 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 86 % de femmes et 14 % d'hommes
- ▶ 43 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 91 % de femmes et 9 % d'hommes

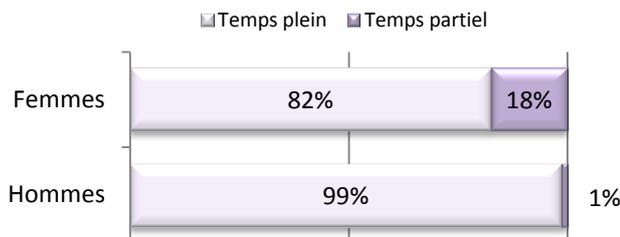
▶ Pour rappel, 92% des fonctionnaires sont des femmes

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

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



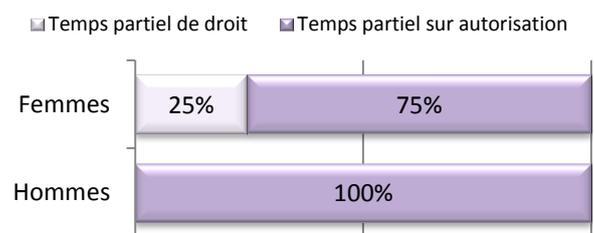
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 25 % des CCAS et CIAS de plus de 20 000 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)	6,12%	2,46%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,36%	2,56%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,26%	2,68%

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

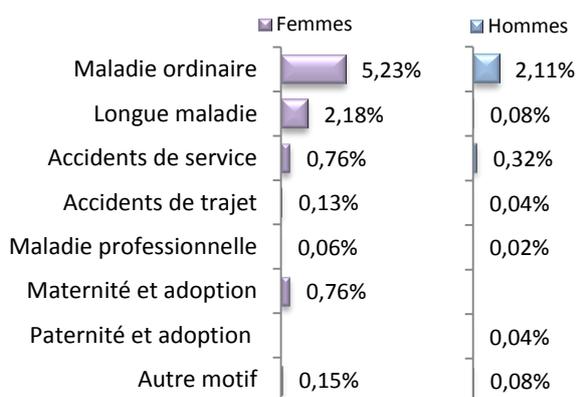
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 30,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme en activité au 31/12/2015
- ▶ En moyenne, 9,4 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

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

➔ 120 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 11,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ 7,8 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 2612 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 375 jours d'arrêt

Formation

➔ 803 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

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



84,5 % 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 CCAS et CIAS de plus de 20 000 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