



FICHES "REPÈRES" - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DONNÉES ISSUES DU BILAN SOCIAL 2015

Communautés de communes de moins de 10 000 habitants

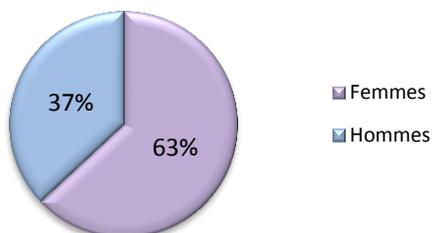
**TAUX DE RETOUR :
100 %**

- Les **Communautés de communes de moins de 10 000 habitants** représentent **2 % des collectivités** du département des Pyrénées-Atlantiques et emploient **1,3 % des effectifs**
- **12 ont transmis leur Bilan Social** sur 12 recensées dans le département
- **234 agents recensés** dans ces collectivités dont 163 fonctionnaires, 45 contractuels et 26 contractuels sur emploi non permanent

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2015, les Communautés de communes de moins de 10 000 habitants employaient **131 femmes et 77 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

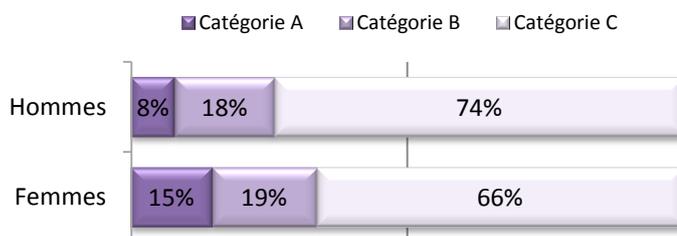


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

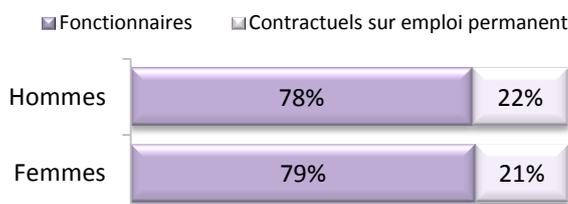
- 4,50 fonctionnaires hommes
- 7,08 fonctionnaires femmes
- 1,25 contractuel homme
- 1,21 contractuelle femme

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	76%	64%	60%

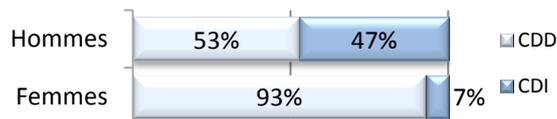
- **21 % des femmes sont contractuelles contre 22 % des hommes sur emploi permanent**



- **63 % des fonctionnaires sont des femmes et 37 % des hommes**
- **62 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 38 % des hommes**

- **7 % des femmes contractuelles sont en CDI et 47 % 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	85%	15%
Technique	44%	56%
Culturelle	75%	25%
Sportive		100%
Médico-sociale	100%	
Animation	83%	17%
Hors filière		100%

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Adjoints administratifs	89%
Attachés	86%
Adjoints d'animation	82%
Rédacteurs	71%
Assistants d'enseignement artistique	58%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

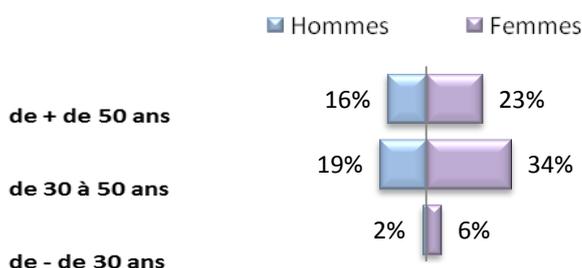
Ingénieurs	57%
Adjoints techniques	56%
Techniciens	50%

*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

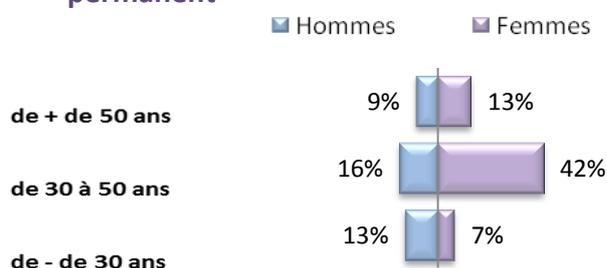
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femme	44,30	40,18	43,42
Homme	46,42	40,74	45,16

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

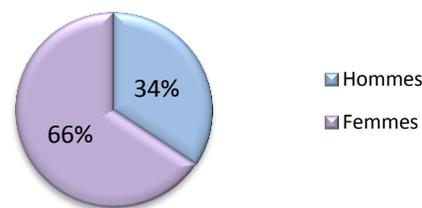


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	66%
CAE/CUI	82%
Emploi d'avenir	25%
Apprentissage	-

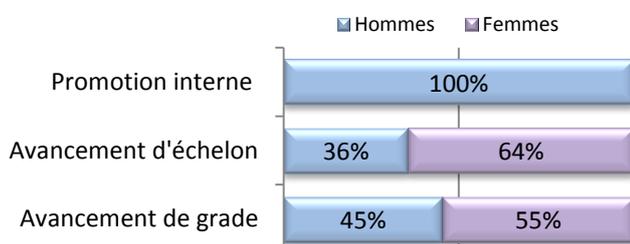
* ayant travaillé dans les Communautés de communes de moins de 10 000 habitants entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 52 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



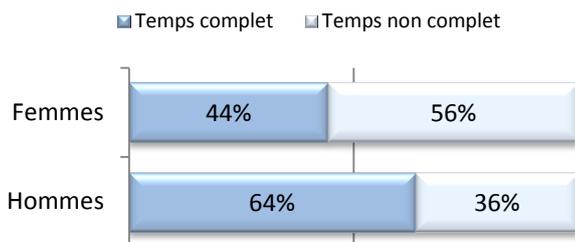
➔ Titularisation

- ▶ 8 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 75 % de femmes et 25 % d'hommes
- ▶ 6 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 67 % de femmes et 33 % d'hommes

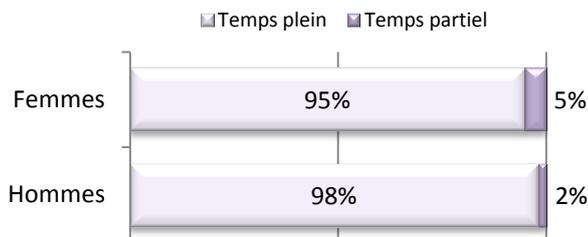
▶ Pour rappel, 63% des fonctionnaires sont des femmes

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

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



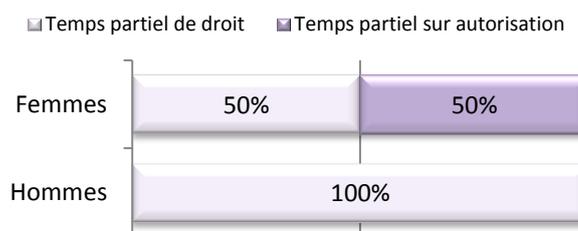
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Aucune Communauté de communes de moins de 10 000 habitants ne dispose 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)	3,70%	2,00%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,76%	2,43%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,43%	2,55%

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

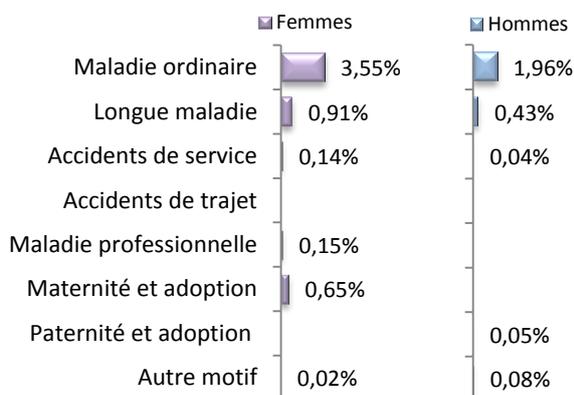
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 17,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme en activité au 31/12/2015
- ▶ En moyenne, 8,9 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

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

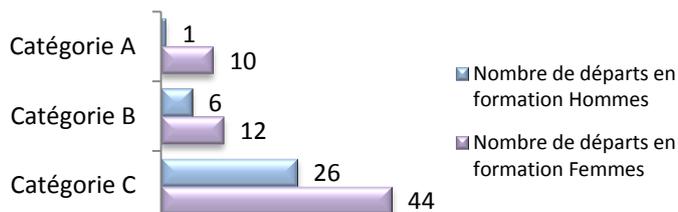
➔ 4 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 1,4 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ 2 accidents du travail pour 86 hommes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 68 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 12 jours d'arrêt

Formation

➔ 99 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

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



3 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 4 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 Communautés de communes de moins de 10 000 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