



FICHES "REPÈRES" - ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DONNÉES ISSUES DU BILAN SOCIAL 2015

Établissements publics de moins de 20 agents

TAUX DE RETOUR :

81 %

- ▶ Les **Établissements publics de moins de 20 agents** (SIVU, SIVOM et Syndicats Mixtes) représentent **17 % des collectivités** du département et emploient **2,5 % des effectifs**
- ▶ **101 ont transmis leur Bilan Social** sur 125 recensées dans le département
- ▶ **445 agents recensés** dans ces collectivités dont 308 fonctionnaires, 76 contractuels et 61 contractuels sur emploi non permanent

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2015, les **Établissements publics de moins de 20 agents** employaient **284 femmes et 100 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

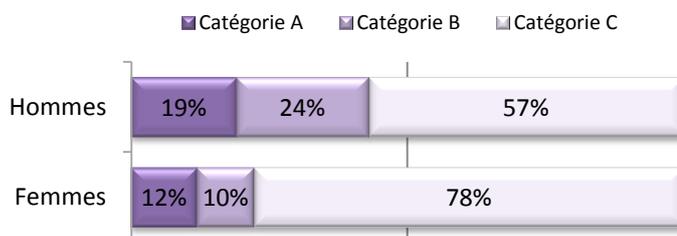


2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

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

- 0,83 fonctionnaire homme
- 1,50 fonctionnaire femme
- 0,08 contractuel homme
- 0,34 contractuelle femme

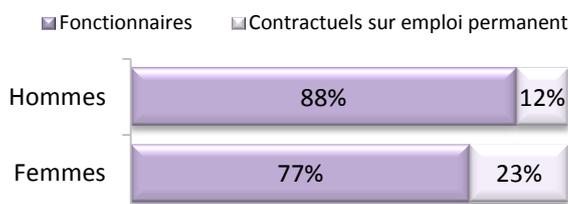
➔ **Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)**



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	63%
Catégorie B	55%
Catégorie C	79%

➔ **23 % des femmes sont contractuelles contre 12 % des hommes sur emploi permanent**

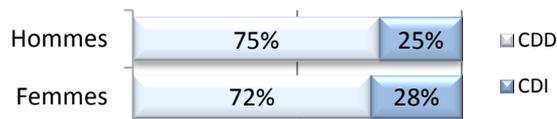


▶ **71 % des fonctionnaires sont des femmes et 29 % des hommes**

▶ **84 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 16 % des hommes**

➔ **28 % des femmes contractuelles sont en CDI et 25 % 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	87%	13%
Technique	46%	54%
Médico-sociale	98%	2%
Animation	100%	
Hors filière	100%	

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

ASEM	100%
Auxiliaires de soins	100%
Adjoints d'animation	100%
Agents sociaux	95%
Adjoints administratifs	93%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

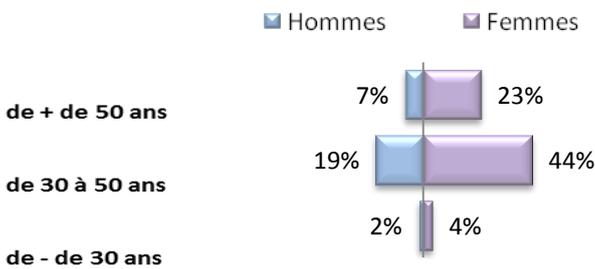
Agents de maîtrise	100%
Techniciens	72%
Ingénieurs	55%

**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*

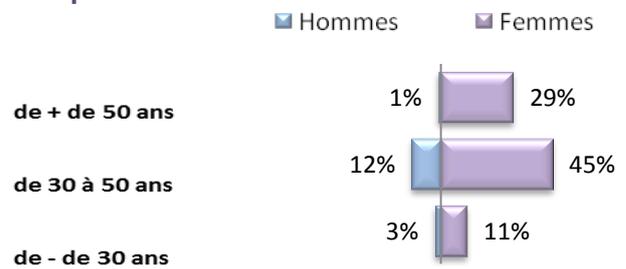
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femme	45,30	44,22	45,05
Homme	42,27	38,33	41,80

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

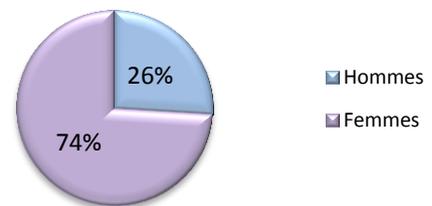


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	80%
CAE/CUI	94%
Emploi d'avenir	67%
Apprentissage	0%

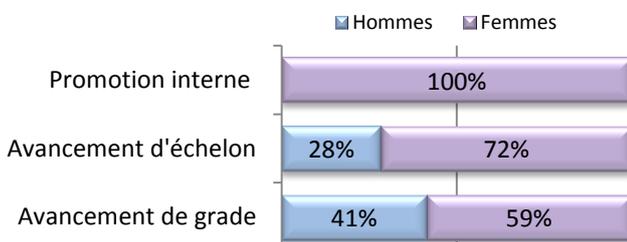
** ayant travaillé dans les Établissements publics de moins de 20 agents entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015*

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



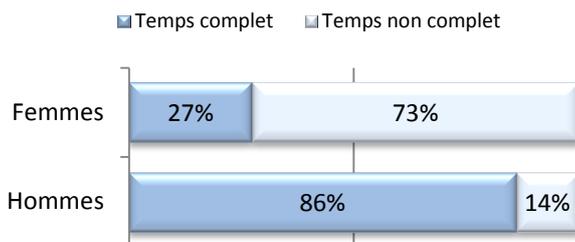
➔ Titularisation

- ▶ 16 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 56 % de femmes et 44 % d'hommes
- ▶ 7 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2015 dont 57 % de femmes et 43 % d'hommes

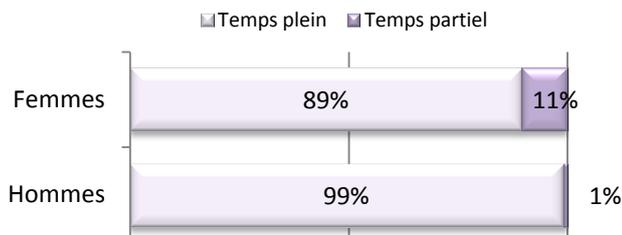
▶ Pour rappel, 71% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



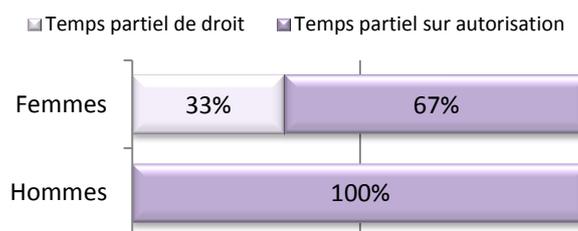
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 0,1 % des Établissements publics de moins de 20 agents 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)	2,14%	1,84%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	2,62%	1,84%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	3,84%	1,95%

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

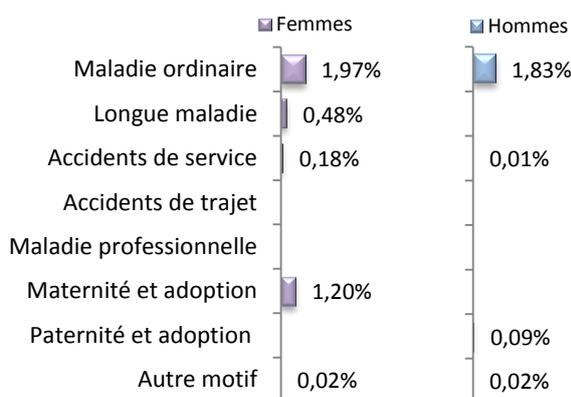
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 9,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme en activité au 31/12/2015
- ▶ En moyenne, 6,7 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

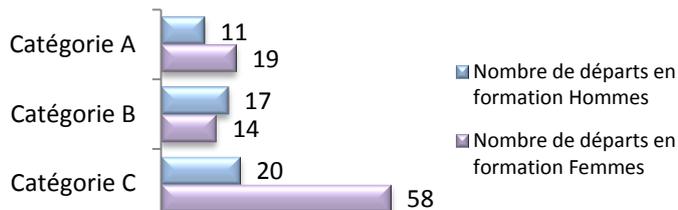
- ▶ 8 congés maternité ou adoption en 2015
- ▶ 3 congés paternité ou adoption en 2015

➔ 8 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 1,5 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ 2,6 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 189 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 4 jours d'arrêt

Formation

➔ 139 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent



➔ 1 départ en formation pour les agents sur emploi non permanent

Ce départ en formation concernait une femme 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 Établissements publics de moins de 20 agents

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