




SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

Envoyé en préfecture le 03/11/2020
Reçu en préfecture le 03/11/2020
Affiché le 
ID : 063-200070407-20201029-DEL20200540RH-DE



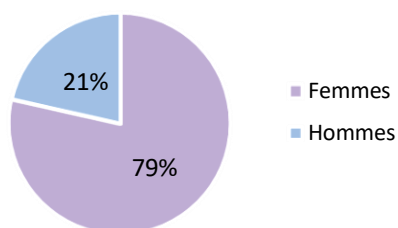
CA AGGLO PAYS D'ISSOIRE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 300 femmes et 82 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

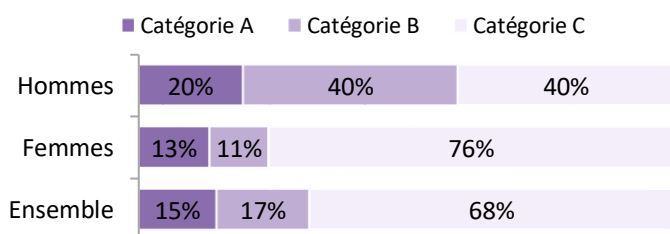


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

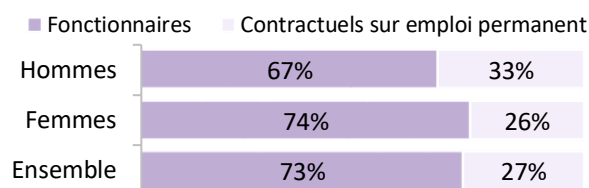
- 49,5 fonctionnaires hommes
- 188,4 fonctionnaires femmes
- 23,0 contractuels hommes
- 62,4 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	71%
	Catégorie B	50%
	Catégorie C	87%

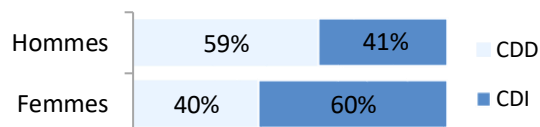
➔ 26 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 33 % des hommes



- ▶ 80 % des fonctionnaires sont des femmes et 20 % des hommes
- ▶ 74 % des contractuels permanents sont des femmes et 26 % des hommes

➔ 60 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 41 % des hommes

Au total, 57 agents en CDI sur 104 agents contractuels, soit 55 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Technique	38%	63%
Culturelle	46%	54%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	98%	2%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	82%	18%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux

Agents sociaux	100%
Auxiliaires de soins	100%
Adjoint administratifs	96%
Adjoint territoriaux d'animation	83%
Rédacteurs	82%

*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

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

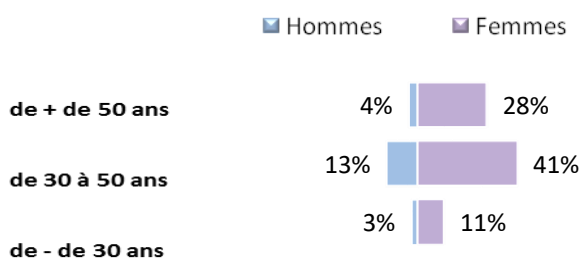
Techniciens	100%
Educateurs des APS	67%
Adjoint techniques	57%
Assistants d'enseignement artistique	56%
Ingénieurs	50%

Envoyé en préfecture le 03/11/2020
Reçu en préfecture le 03/11/2020
Affiché le
ID : 063-200070407-20201029-DEL20200540RH-DE

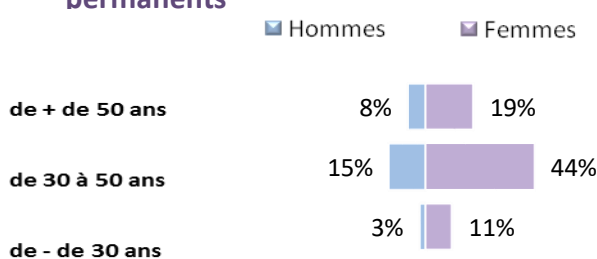
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	44,32	42,05	43,73
Hommes	42,14	43,43	42,56

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

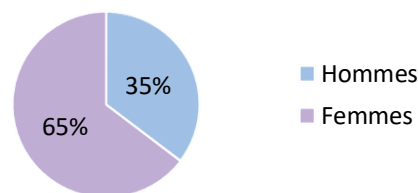


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	74%
CAE/CUI	53%
Emploi aidé	-

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

► Pour rappel, 80% des fonctionnaires sont des femmes

Titularisation

58 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 51 femmes et 7 hommes

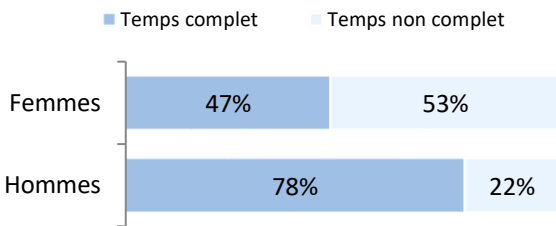
15 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 14 femmes et 1 homme

12 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

9,1 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 3,1 % des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

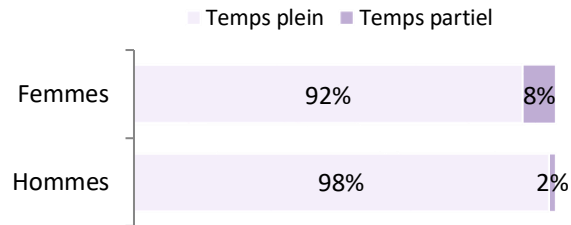
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



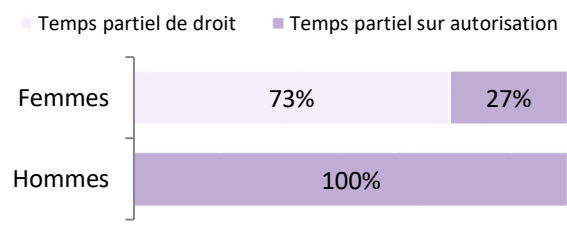
➔ Au 31 décembre 2019, une charte du temps était en cours de réalisation

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 permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,76%	3,03%
Ensemble : 4,38%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	8,17%	4,25%
Ensemble : 7,33%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,16%	4,34%
Ensemble : 8,12%		

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

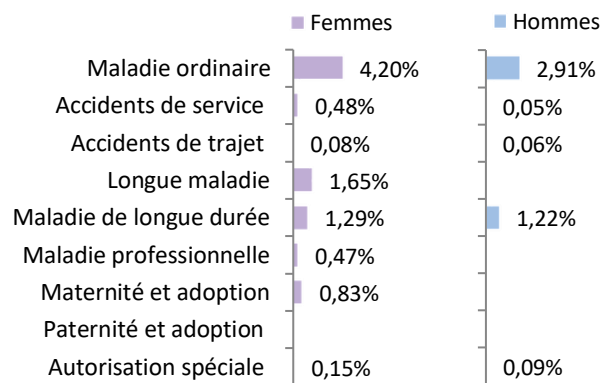
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 29,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 15,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*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 permanents

- ▶ 12 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2019

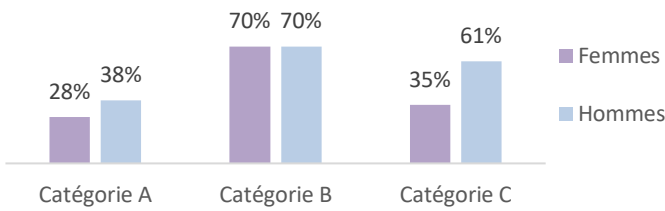
➔ 27 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 6,1 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 6,7 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1023 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 392 jours d'arrêt

Formation

➔ 162 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

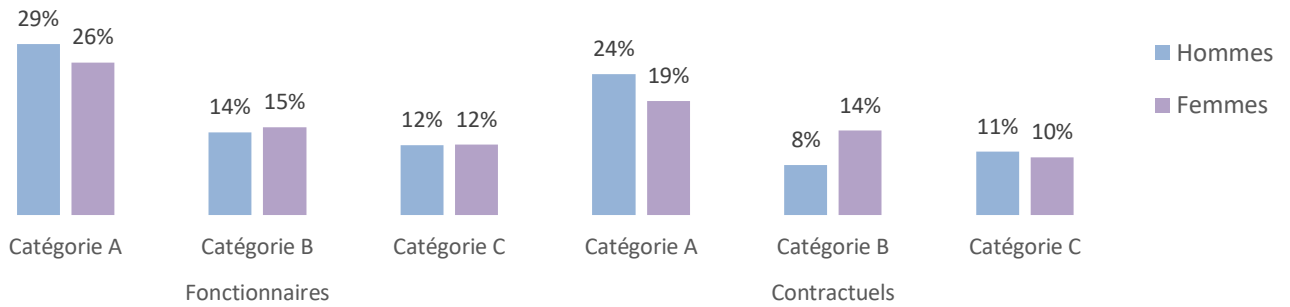


➔ 30 départs en formation pour les agents non permanents

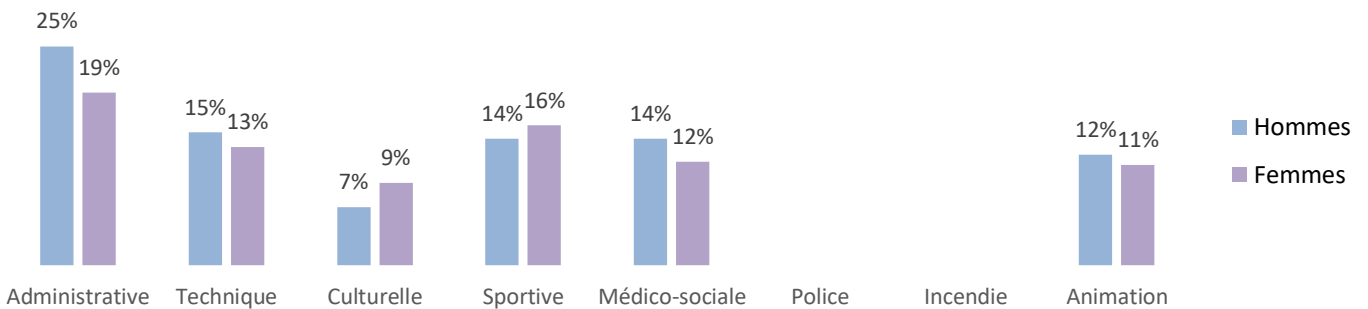
50 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



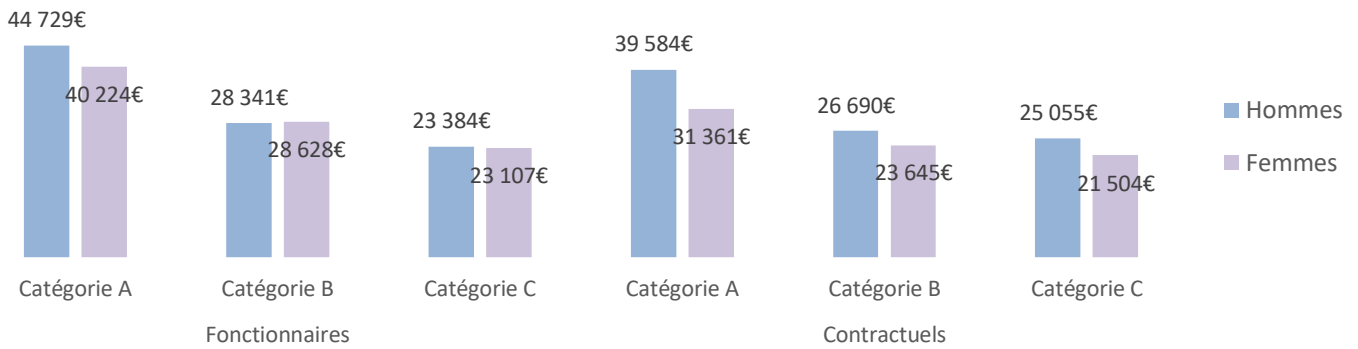
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



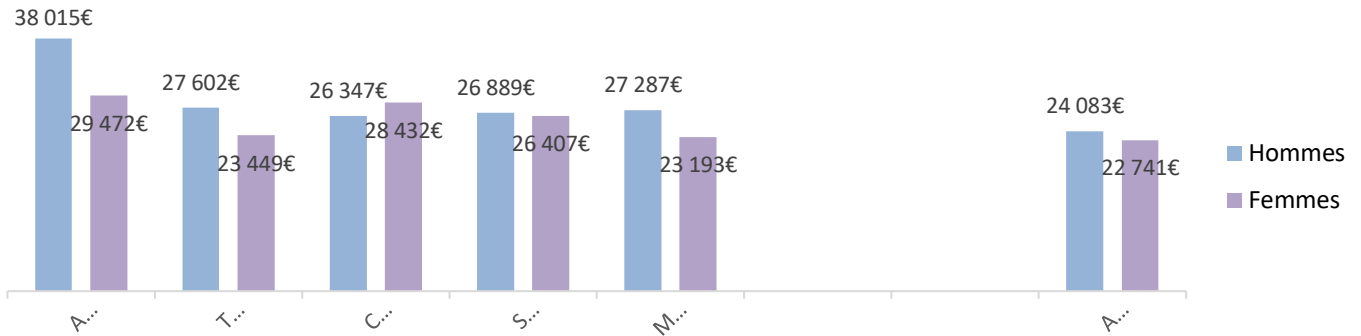
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	26%	26%	21%	19%	19%	14%
Technique	29%	29%	16%		11%	7%
Culturelle	17%	23%	5%	5%		
Sportive			14%	16%		
Médico-sociale	14%	12%		5%		12%
Police						
Incendie						
Animation			13%	19%	12%	9%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	44 070 €	40 262 €	s	29 039 €	24 657 €	24 286 €
Technique	46 586 €	36 218 €	30 483 €		24 051 €	20 382 €
Culturelle	s	s	26 343 €	26 119 €		
Sportive			26 889 €	26 407 €		
Médico-sociale	27 340 €	25 450 €	s	s	#DIV/0!	22 859 €
Police						
Incendie						
Animation			29 582 €	58 416 €	22 239 €	21 878 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	3%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	3%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

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 Adjointes-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'action 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

Cette synthèse 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 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.