

Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

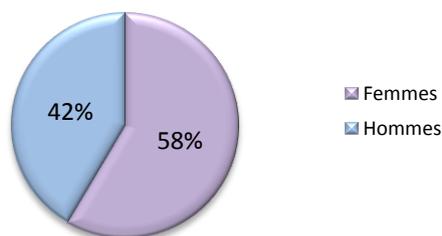
Mairie de xxx

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2015. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2015 transmis en 2016 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

- Au 31 décembre 2015, la collectivité employait 45 femmes et 32 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

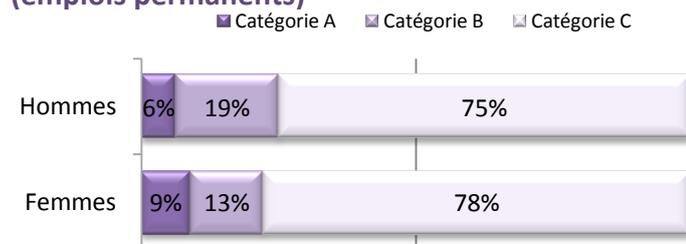


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

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

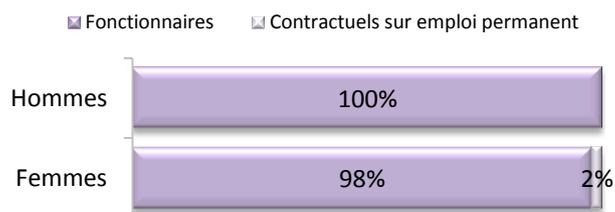
- 32,0 fonctionnaires hommes
- 41,56 fonctionnaires femmes
- 1,0 contractuelle femme

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	67%	50%	59%

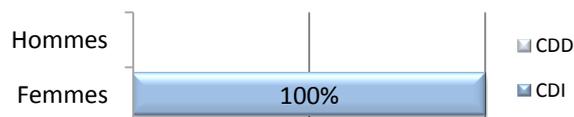
- 2 % des femmes sont contractuelles contre aucun homme sur emploi permanent



- ▶ 58 % des fonctionnaires sont des femmes et 42 % des hommes
- ▶ L'agent contractuel sur emploi permanent est une femme

- 100 % des femmes contractuelles sont en CDI et aucun homme n'est en CDI

Au total, 1 agent en CDI



- Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	38%	62%
Culturelle	100%	0%
Sportive	-	-
Médico-sociale	86%	14%
Police	33%	67%
Incendie	-	-
Animation	78%	22%
Hors filière	-	-

● Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Adjointes territoriales d'animation	78%
Adjointes administratifs	75%
Adjointes techniques	50%

● Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

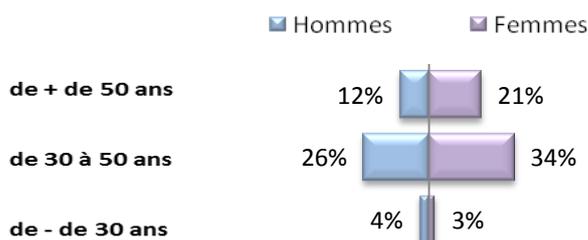
Agents de maîtrise	78%
Adjointes techniques	50%

*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

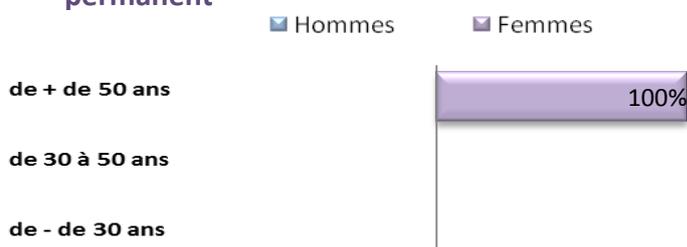
● Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,48	57,50	46,72
Hommes	44,22		44,22

● Pyramide des âges des fonctionnaires



● Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

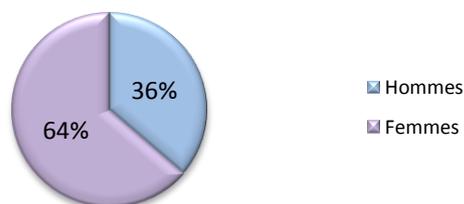


● Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2015*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	100%
CAE/CUI	33%
Emploi d'avenir	100%
Apprentissage	0%

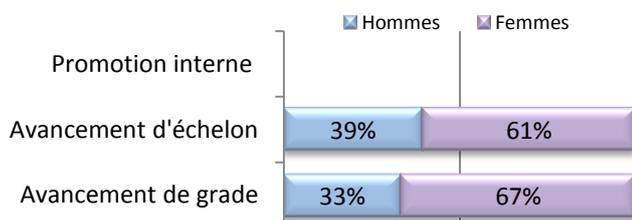
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2015 et le 31/12/2015

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Evolution de carrière et titularisation

● 51 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015



► Pour rappel, 58% des fonctionnaires sont des femmes

● Titularisation

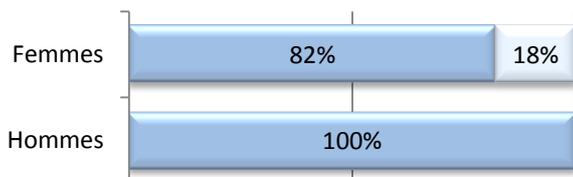
- 4 agents stagiaires ont été titularisés en 2015 dont 3 femmes et 1 homme
- Aucun agent contractuel nommé stagiaire en 2015

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

Répartition des emplois à temps complet ou non complet

#N/A

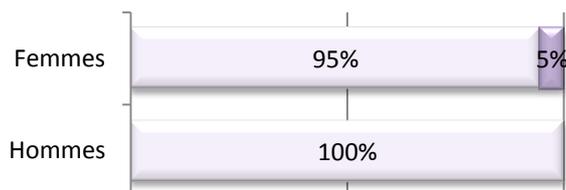
■ Temps complet ■ Temps non complet



#N/A

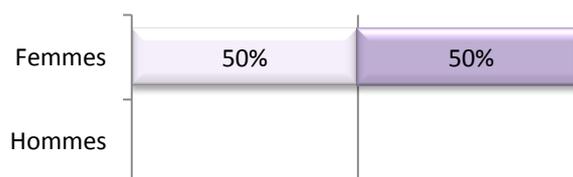
Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

■ Temps plein ■ Temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)

■ Temps partiel de droit ■ Temps partiel sur autorisation



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail)	2,40%	4,44%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	2,40%	4,44%
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	2,52%	4,73%

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

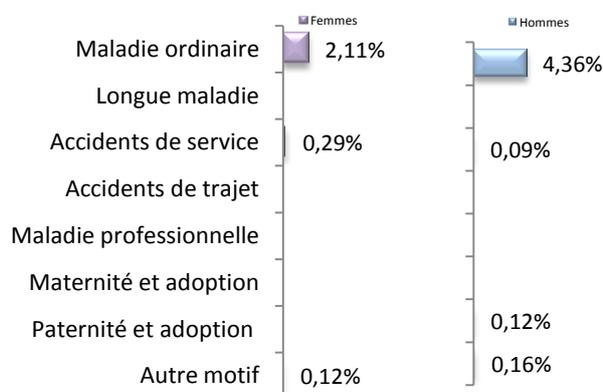
Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2015

- ▶ En moyenne, 8,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 16,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2015 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 sur emploi permanent

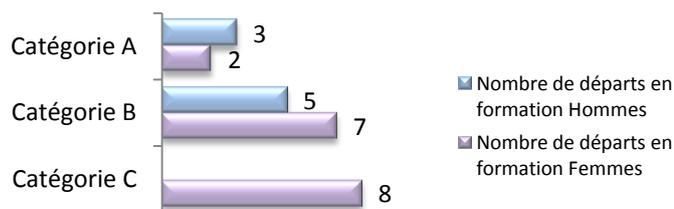
- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2015
- ▶ Un congé paternité ou adoption en 2015

4 accidents du travail déclarés en 2015

- ▶ 2 accidents du travail pour 52 femmes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ 2 accidents du travail pour 36 hommes en position d'activité au 31 décembre 2015
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 48 jours d'arrêt

Formation

- 25 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent



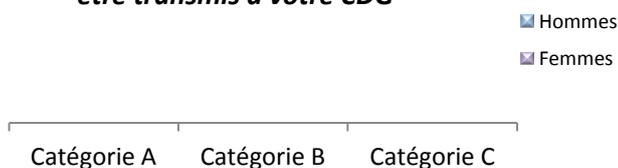
- 5 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent

2 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 3 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations

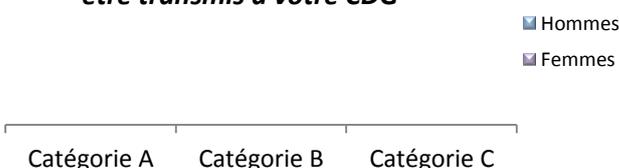
- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires

Données non présentes dans le Bilan Social 2015, un complément peut être transmis à votre CDG



- Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent

Données non présentes dans le Bilan Social 2015, un complément peut être transmis à votre CDG



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 2015 transmis en 2016 par la collectivité. L'outil de réalisation du RSC et sa synthèse ont été développés par le Comité technique des chargés d'études des Observatoires régionaux des Centres de Gestion dans le cadre de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion.



Date de publication : décembre 2016

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique