

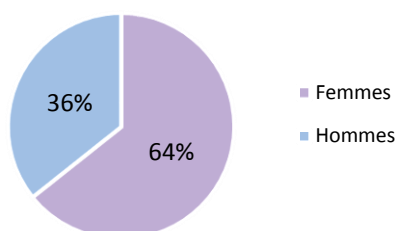
Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes commune de ...

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2017, la collectivité employait 36 femmes et 20 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

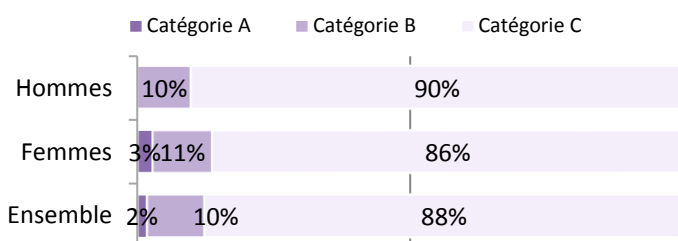


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

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

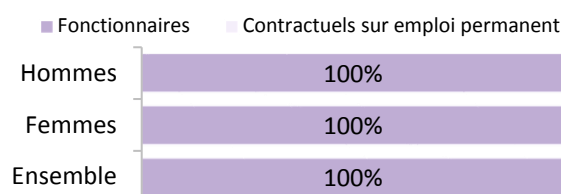
- 20,0 fonctionnaires hommes
- 30,6 fonctionnaires femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	100%
	Catégorie B	67%
	Catégorie C	63%

➔ Tous les agents sur emploi permanent sont fonctionnaires



▶ 64 % des fonctionnaires sont des femmes et 36 % des hommes

▶ Aucun agent de la collectivité n'est contractuel sur emploi permanent

➔ Aucun agent contractuel dans la collectivité

Aucun agent en CDI



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	92%	8%
Technique	48%	52%
Culturelle	100%	0%
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	0%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	50%	50%
Hors filière	-	-

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Adjoints administratifs	88%
Adjoints techniques	52%
Adjoints territoriaux d'animation	50%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

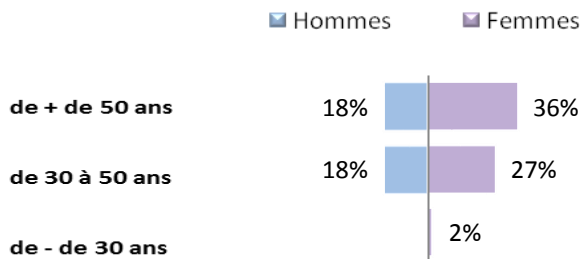
Adjoints territoriaux d'animation	50%
-----------------------------------	-----

*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	49,31		49,31
Hommes	48,25		48,25

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Aucun contractuel sur emploi permanent

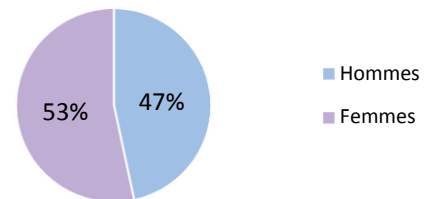


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2017*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	60%
CAE/CUI	50%
Emploi d'avenir	0%
Apprentissage	-

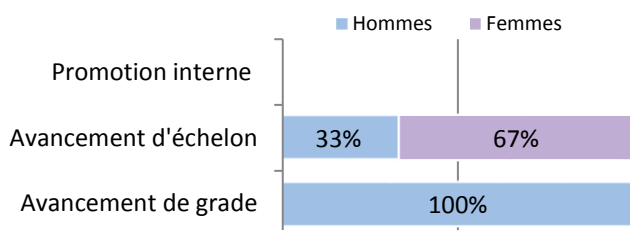
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2017 et le 31/12/2017

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➔ 45 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017



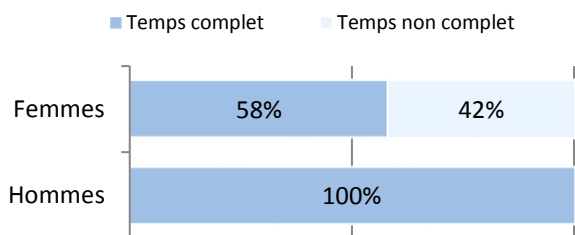
► Pour rappel, 64% des fonctionnaires sont des femmes

➔ Titularisation

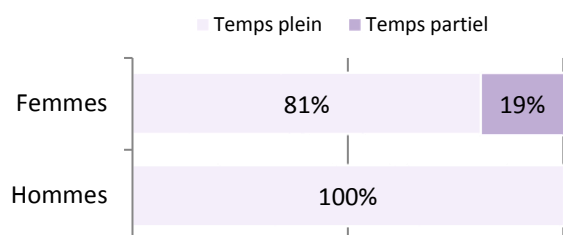
- 1 agent stagiaire a été titularisé en 2017 et cet agent est une femme
- Aucun agent contractuel nommé stagiaire en 2017

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



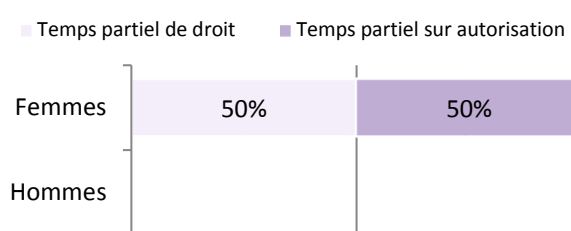
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ La collectivité ne dispose pas 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)	2,91%	3,10%
	Ensemble : 2,97%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,46%	3,10%
	Ensemble : 3,33%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,43%	3,15%
	Ensemble : 4,62%	

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

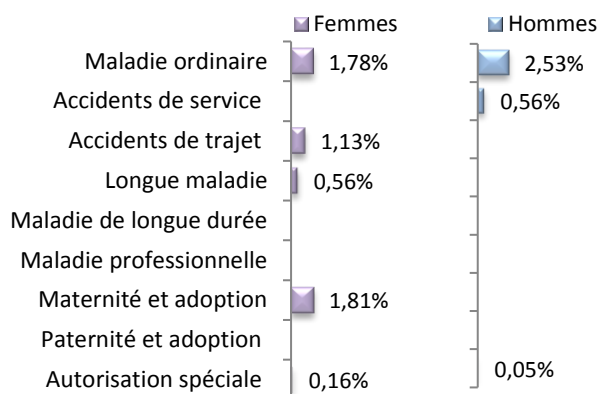
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017

- ▶ En moyenne, 12,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 11,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 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

- ▶ 2 congés maternité ou adoption en 2017
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2017

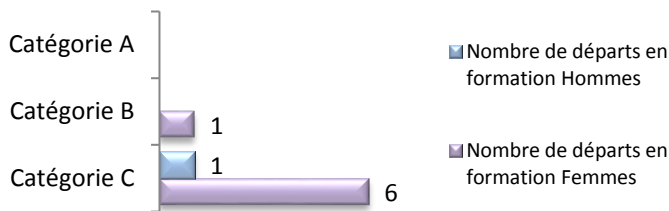
➔ 4 accidents du travail déclarés en 2017

- ▶ 1 accident du travail pour 42 femmes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ 3 accidents du travail pour 26 hommes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ L'accident du travail concernant une femme a été suivi de 148 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 41 jours d'arrêt

Formation

➔ 8 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

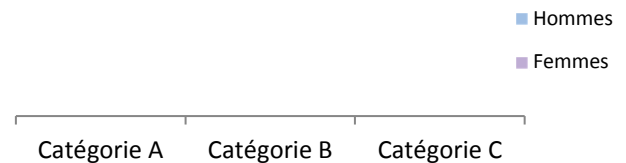
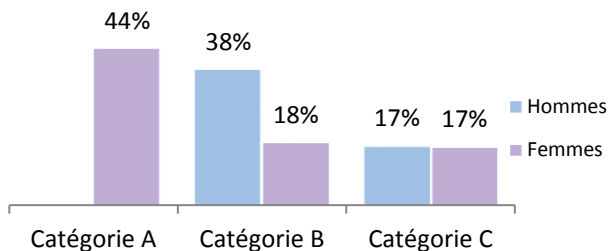
➔ Aucun départ en formation pour les agents sur emploi non permanent en 2017



Rémunérations

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi 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 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.



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 2017 transmis en 2017 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 : février 2019

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Pas-de-Calais