



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

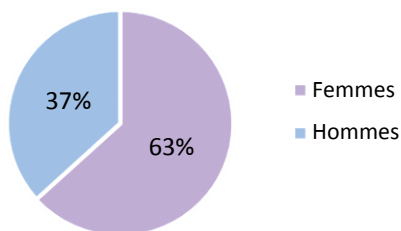
➔ CENTRE DE GESTION 03

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 de l'Allier 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 62 femmes et 36 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

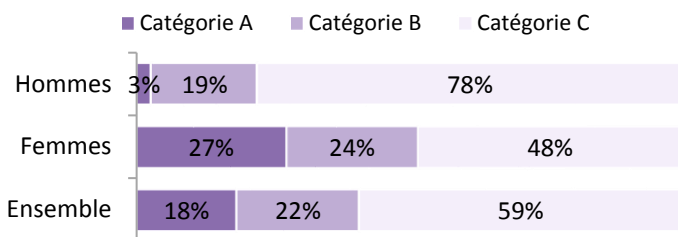


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

- 4,7 fonctionnaires hommes
- 15,2 fonctionnaires femmes
- 26,2 contractuels hommes
- 42,2 contractuelles femmes

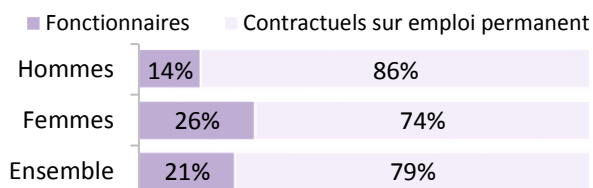
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	94%
Catégorie B	68%
Catégorie C	52%

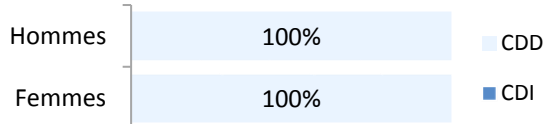
➔ 74 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 86 % des hommes



- ▶ 76 % des fonctionnaires sont des femmes et 24 % des hommes
- ▶ 60 % des contractuels permanents sont des femmes et 40 % des hommes

➔ Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Technique	23%	77%
Culturelle	50%	50%
Sportive	100%	-
Médico-sociale	100%	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	100%	-

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Allier 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 assistants socio-éducatifs

Assistants socio-éducatifs	100%
Adjointes administratifs	86%
Rédacteurs	80%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des adjoints techniques

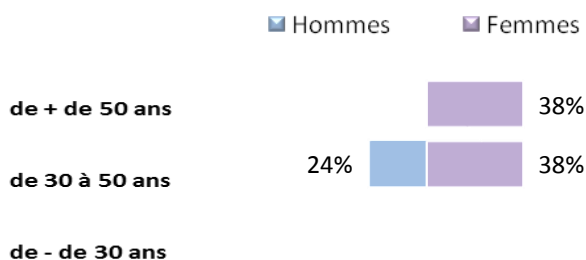
Adjointes techniques	81%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	56%

**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*

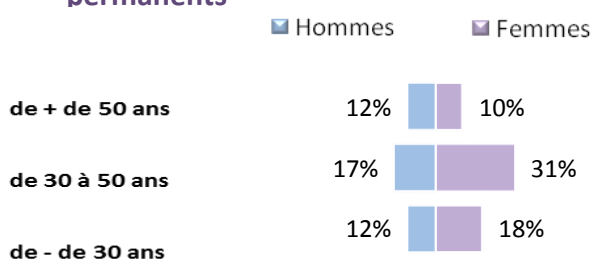
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,06	38,26	41,05
Hommes	41,50	38,95	39,31

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

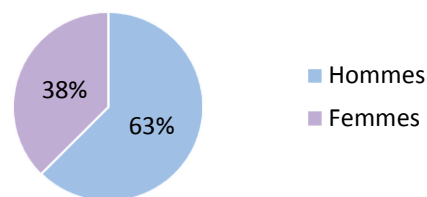


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
CAE/CUI	-
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

Titularisation

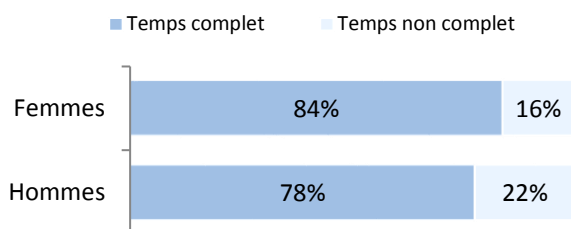
Aucun agent stagiaire titularisé en 2019

Aucun agent contractuel permanent nommé stagiaire en 2019

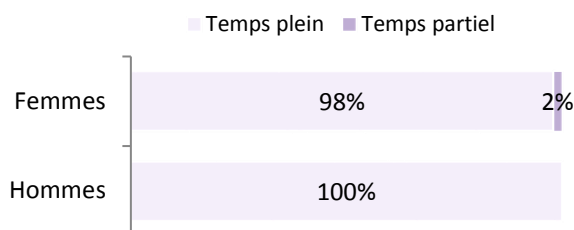
Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en 2019

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

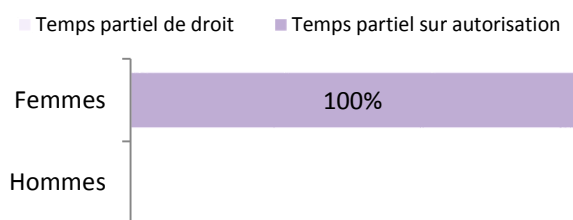
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 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)	2,26%	0,18%
Ensemble : 1,50%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	2,26%	0,18%
Ensemble : 1,50%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	2,26%	0,18%
Ensemble : 1,50%		

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

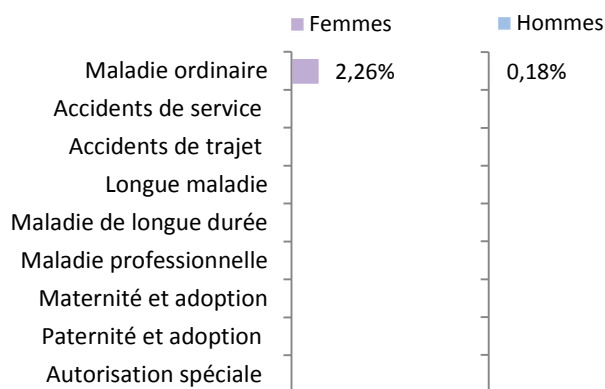
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 0,6 jour 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

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

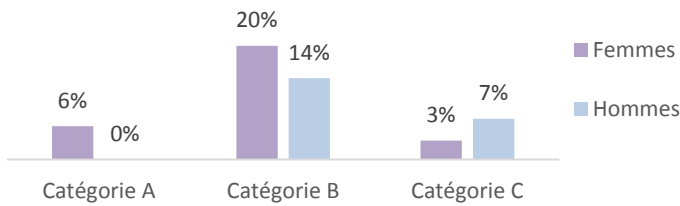
➔ Aucun accident du travail déclaré en 2019

Formation

➔ 8 départs en formation concernant des agents permanents

➔ 1 départ en formation pour les agents non permanents

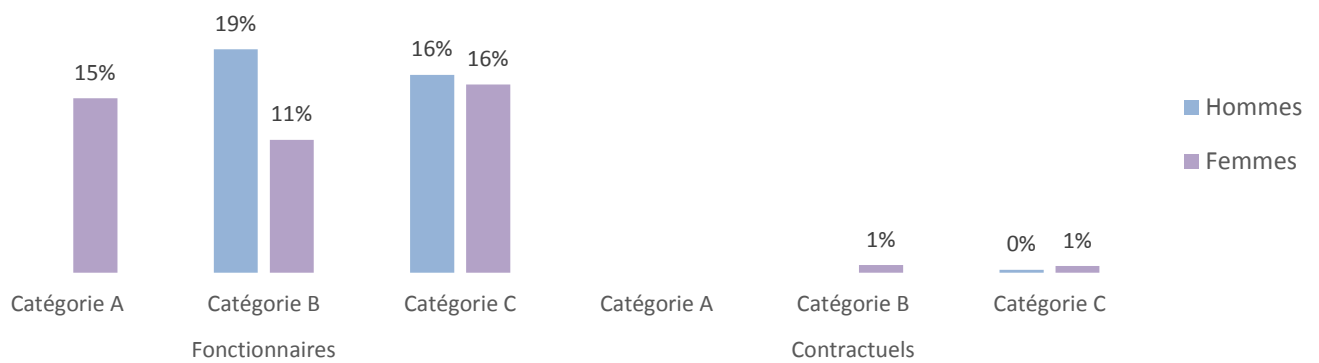
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



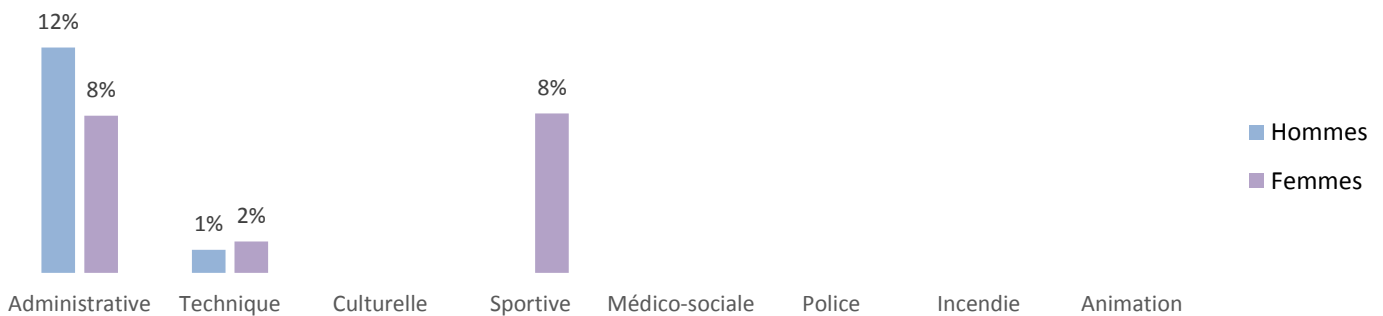
Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

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



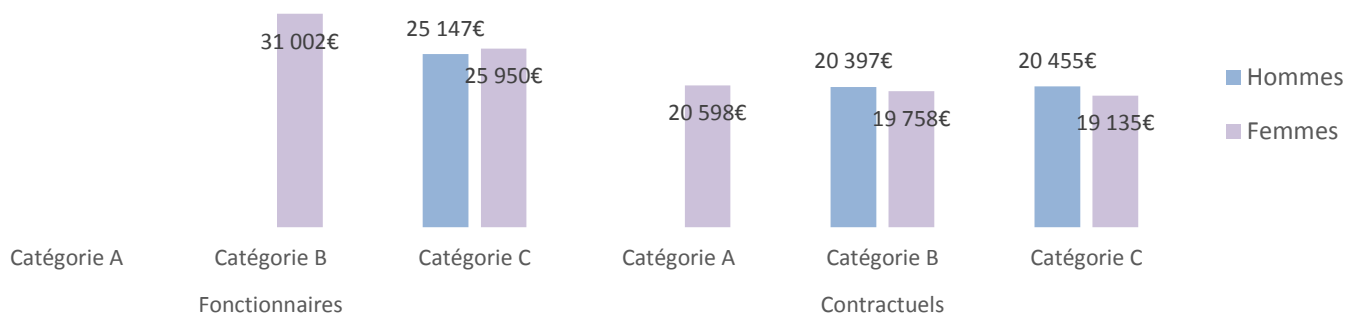
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



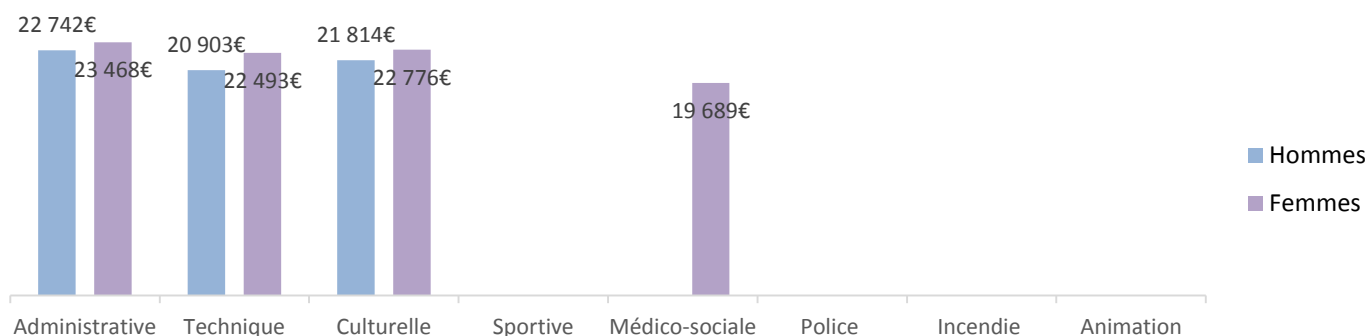
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		14%	14%	12%	11%	6%
Technique					1%	2%
Culturelle						
Sportive				8%		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la 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		43 744 €	s	27 526 €	22 087 €	20 778 €
Technique			s	s	20 992 €	20 903 €
Culturelle	s	s	20 957 €	s		
Sportive				s		
Médico-sociale	s	19 677 €			s	20 075 €
Police						
Incendie						
Animation					s	s

*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‰	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 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

	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 agissements sexistes 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‰

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 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.



Date de publication : juin 2021
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de l'Allier
 Version 7