

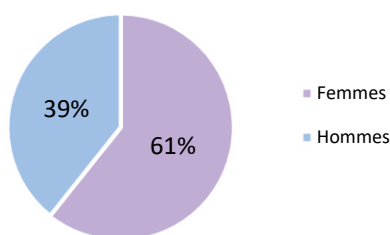
# Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



## Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2017, le département employait 3 644 femmes et 2 358 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

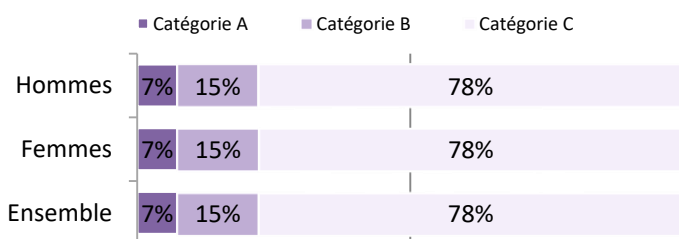


**Le département emploie 35 agents sur emploi fonctionnel, dont 57 % de femmes**

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

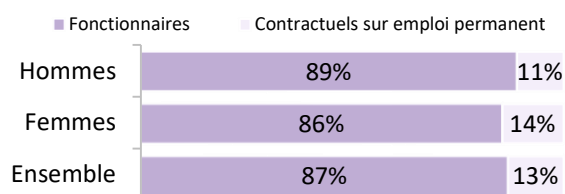
- 2 041,0 fonctionnaires hommes
- 2 455,0 fonctionnaires femmes
- 203,0 contractuels hommes
- 298,0 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	61%	61%	61%

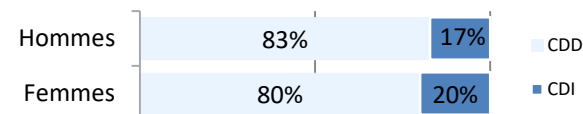
➔ 14 % des femmes sont contractuelles contre 11 % des hommes sur emploi permanent



- ▶ 60 % des fonctionnaires sont des femmes et 40 % des hommes
- ▶ 67 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 33 % des hommes

➔ 20 % des femmes contractuelles sont en CDI et 17 % des hommes sont en CDI

Au total, 151 agents en CDI sur 789 agents contractuels, soit 19 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	87%	13%
Technique	44%	56%
Culturelle	59%	41%
Sportive	26%	74%
Médico-sociale	98%	2%
Police	10%	90%
Incendie	-	-
Animation	62%	38%
Hors filière	-	-

## ➔ Les cadres d'emplois\* les plus féminisés

ASEM	100%
Puéricultrices	100%
Agents sociaux	99%
Educateurs de jeunes enfants	97%
Assistants socio-éducatifs	96%

## ➔ Les cadres d'emplois\* les plus masculinisés

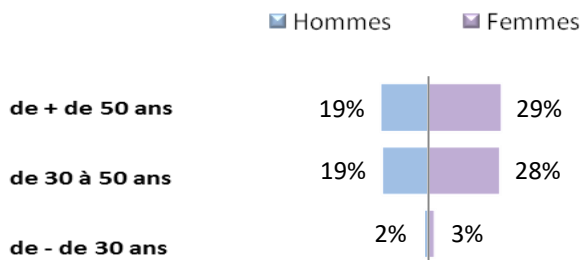
Ingénieurs en chef	100%
Chefs de service de police municipale	100%
Agents de police municipale	89%
Agents de maîtrise	88%
Techniciens	76%

\*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

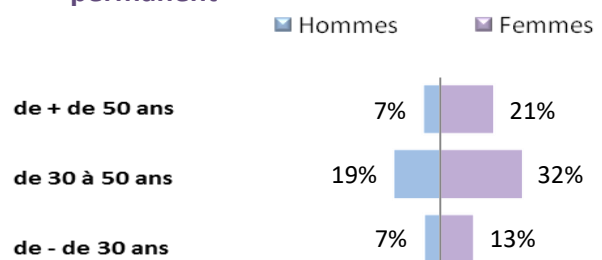
## ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,21	42,47	<b>47,38</b>
Hommes	48,01	41,48	<b>47,30</b>

## ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



## ➔ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

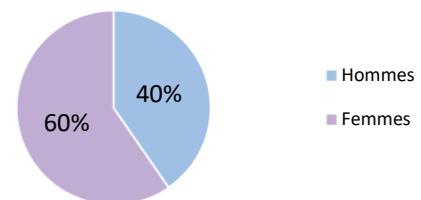


## ➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2017\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	58%
CAE/CUI	45%
Emploi d'avenir	43%
Apprentissage	34%

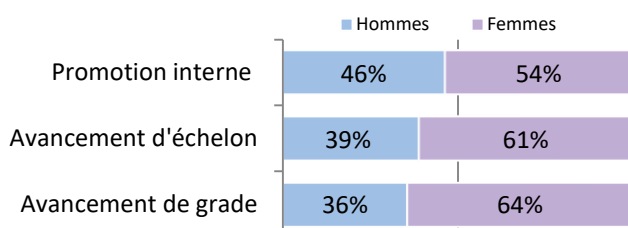
\* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2017 et le 31/12/2017

## Répartition globale des emplois non permanents par genre



## — Évolution de carrière et titularisation

### ➔ 35 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017



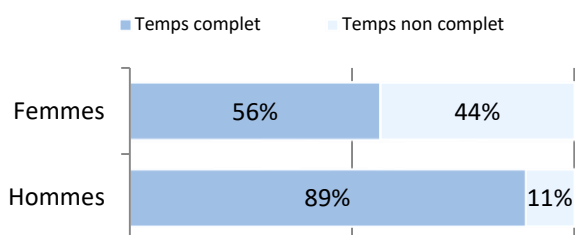
► Pour rappel, 60% des fonctionnaires sont des femmes

### ➔ Titularisation

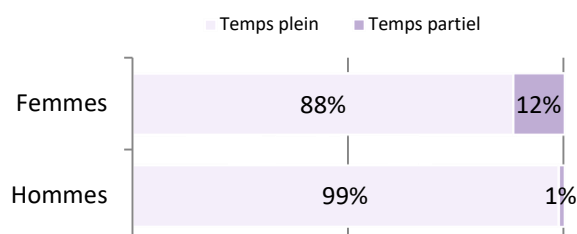
- 196 agents stagiaires ont été titularisés en 2017 dont 128 femmes et 68 hommes
- 127 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2017 dont 77 femmes et 50 hommes

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

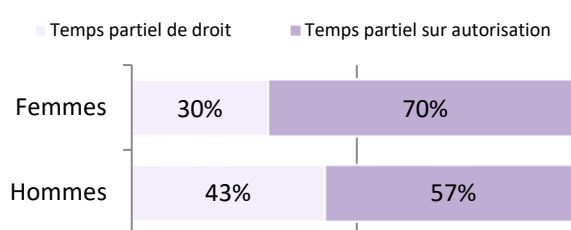
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➔ 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 sur emploi permanent

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>3,93%</b>	<b>3,37%</b>
	Ensemble : 3,71%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>4,90%</b>	<b>4,45%</b>
	Ensemble : 4,72%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>5,46%</b>	<b>4,55%</b>
	Ensemble : 5,10%	

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

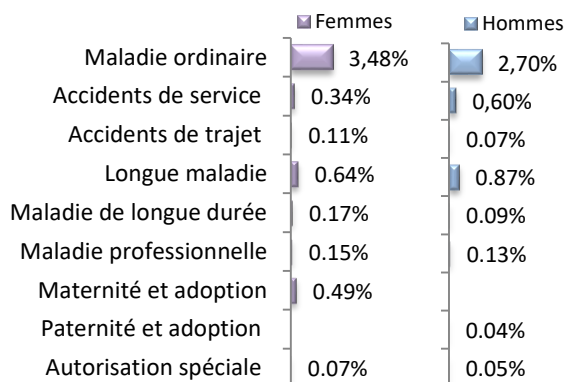
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017

- ▶ En moyenne, 17,3 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 15,8 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

- ▶ 72 congés maternité ou adoption en 2017
- ▶ 33 congés paternité ou adoption en 2017

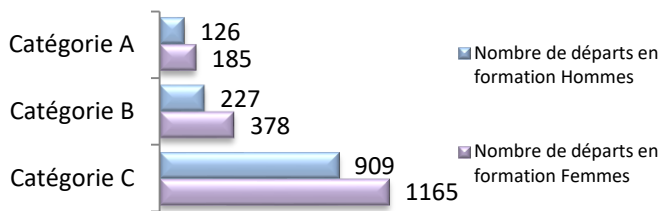
### ➔ 417 accidents du travail déclarés en 2017

- ▶ 4,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ 7,6 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 6172 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 6418 jours d'arrêt

## Formation

➔ 2 990 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

➔ 187 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent

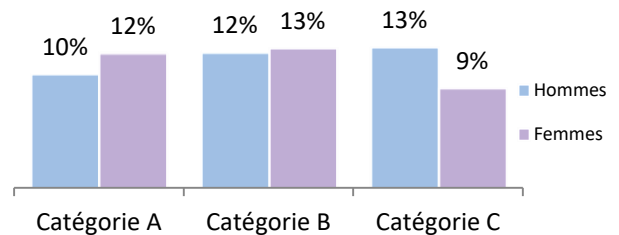
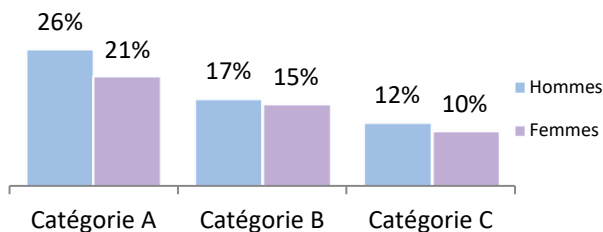


55,6 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

## Rémunérations

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires

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



## 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.