



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

Envoyé en préfecture le 12/12/2022
Reçu en préfecture le 12/12/2022
Publié le
ID : 071-200071884-20221208-DEL2022_152-DE

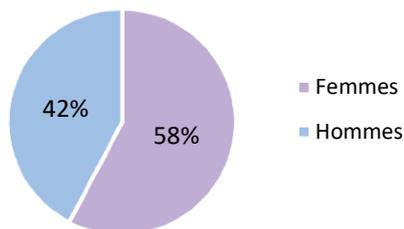
CC LE GRAND CHAROLAIS

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 64 femmes et 47 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

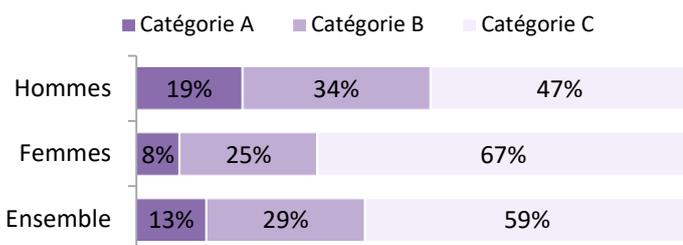


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

- 38,6 fonctionnaires hommes
- 48,6 fonctionnaires femmes
- 7,0 contractuels hommes
- 10,2 contractuelles femmes

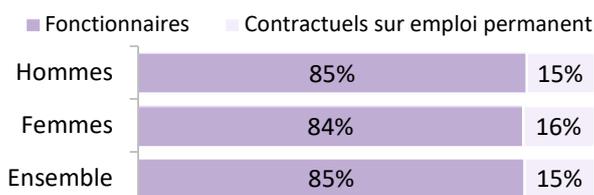
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	36%
Catégorie B	50%
Catégorie C	66%

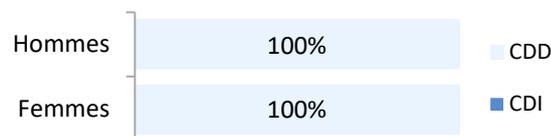
➔ 16 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 15 % des hommes



- ▶ 57 % des fonctionnaires sont des femmes et 43 % des hommes
- ▶ 59 % des contractuels permanents sont des femmes et 41 % 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	78%	22%
Technique	22%	78%
Culturelle	53%	47%
Sportive	22%	78%
Médico-sociale	80%	20%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	88%	13%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des auxiliaires de puériculture

Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints administratifs	95%
Adjoints territoriaux d'animation	87%
Rédacteurs	67%
Assistants d'enseignement artistique	57%

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

Adjoints techniques	76%
Educateurs des APS	75%
Attachés	67%

Envoyé en préfecture le 12/12/2022

Reçu en préfecture le 12/12/2022

Publié le

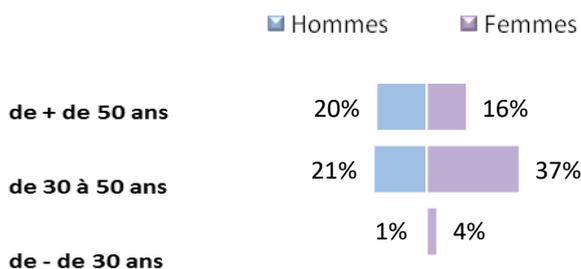
ID : 071-200071884-20221208-DEL2022_152-DE

*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

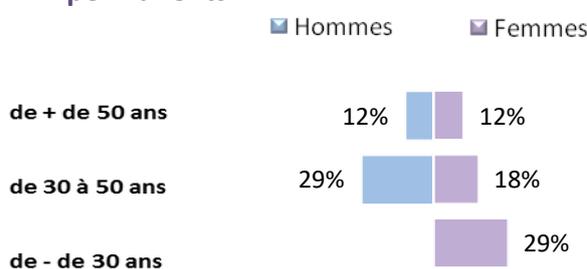
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	44,17	33,50	42,50
Hommes	47,75	45,36	47,39

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

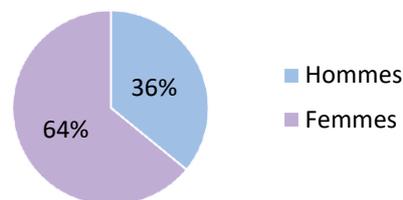


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	62%
Emplois aidés	-
Apprentis	100%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

2 lauréats d'un examen professionnel nommés

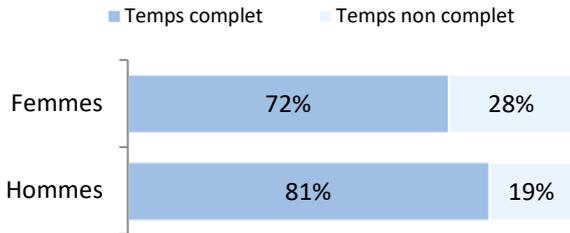
dont 50% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

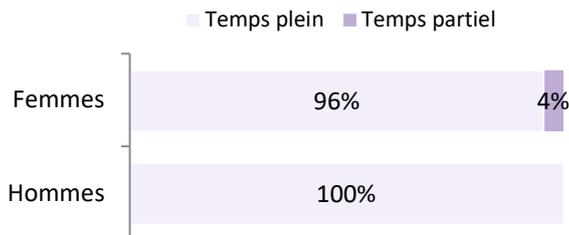
Pour rappel, 57% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



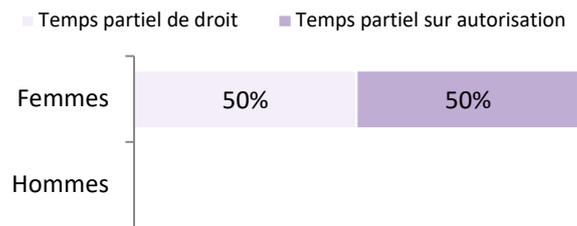
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 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 permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,48%	2,94%
Ensemble : 3,25%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,48%	5,07%
Ensemble : 4,15%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,06%	5,07%
Ensemble : 5,07%		

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

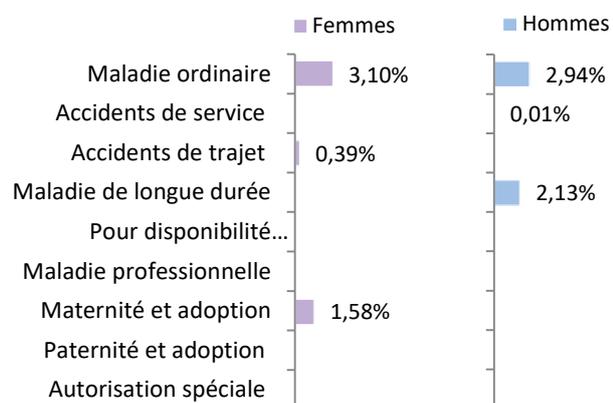
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 12,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 18,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 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

- ▶ 4 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

➔ 2 accidents du travail déclarés en 2021

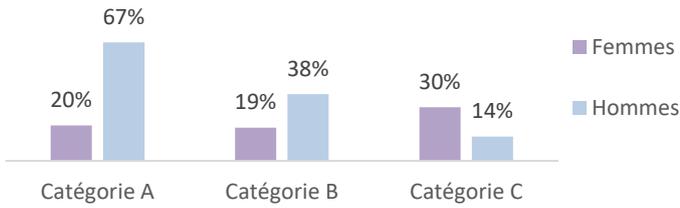
- ▶ 1 accident du travail pour 80 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 1 accident du travail pour 52 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ L'accident du travail concernant une femme a été suivi de 90 jours d'arrêt
- ▶ L'accident du travail concernant un homme a été suivi de 1 jour d'arrêt

Formation

➔ 32 départs en formation concernant des agents permanents

➔ 4 départs en formation pour les agents non permanents

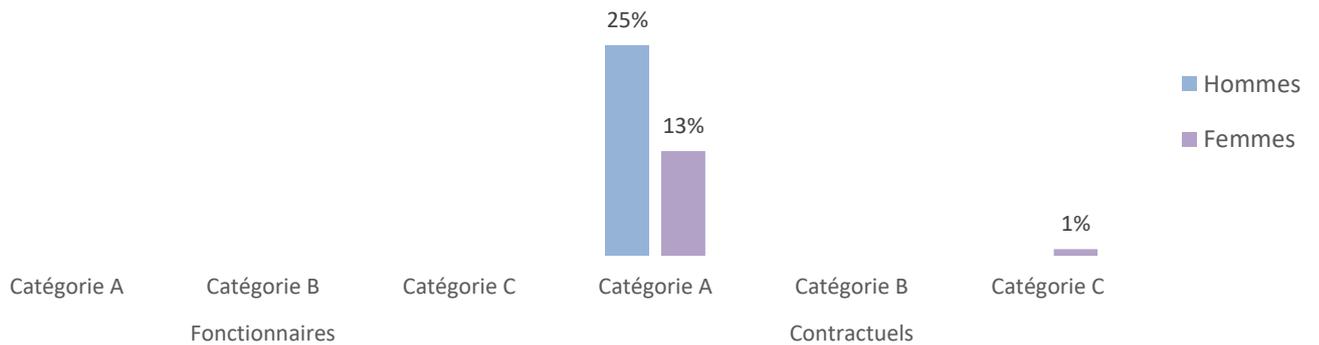
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



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

Rémunérations (agents permanents)

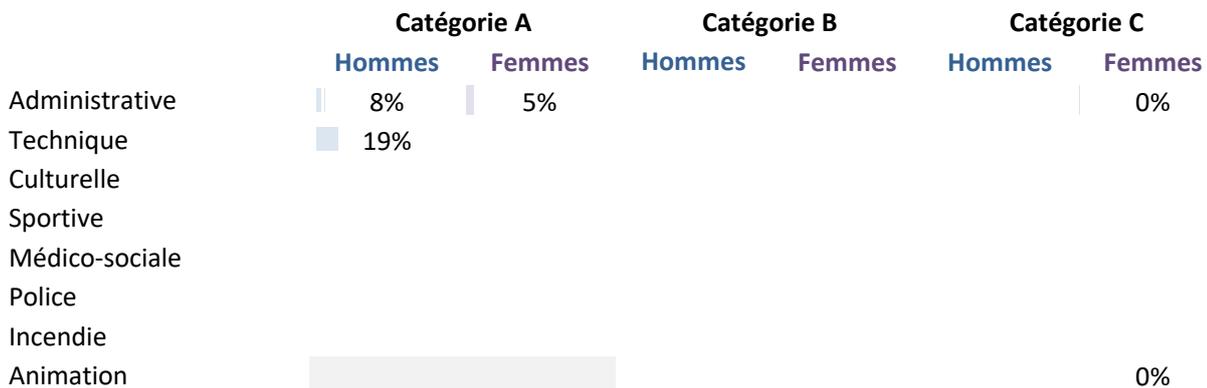
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



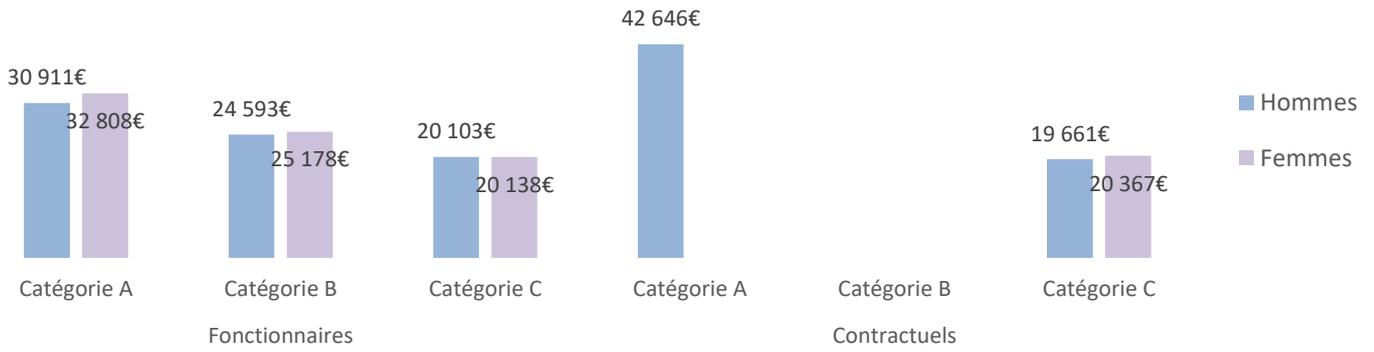
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



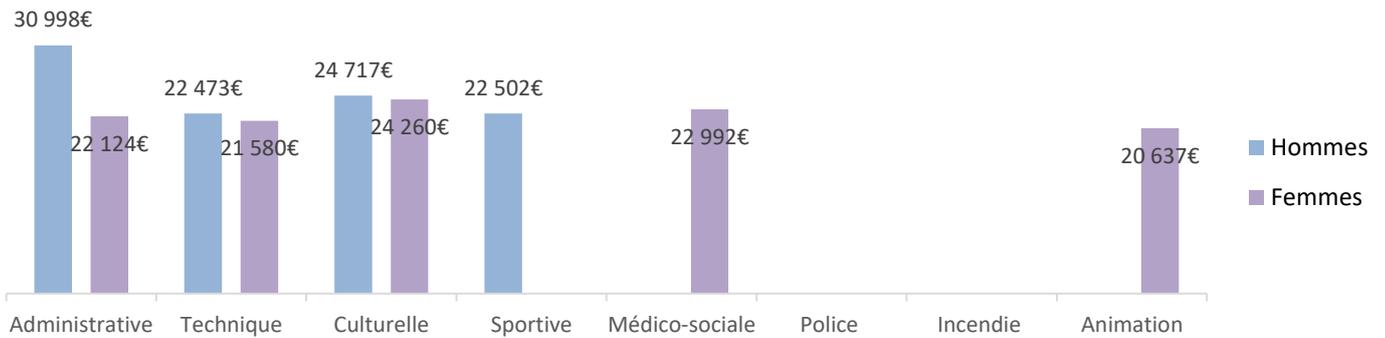
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein par 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	36 403 €	s	s	25 495 €	s	19 846 €
Technique	s	s	s	s	19 679 €	21 115 €
Culturelle	s	s	25 377 €	25 094 €	s	s
Sportive	s	s	23 066 €	s	s	s
Médico-sociale	s	27 412 €	s	s	s	20 460 €
Police	s	s	s	s	s	s
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	s	s	s	20 250 €

*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**

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexuels 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%

	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

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

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.