

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

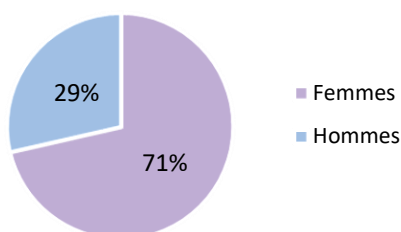
CENTRE DE GESTION 57

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 de la Moselle 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 25 femmes et 10 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

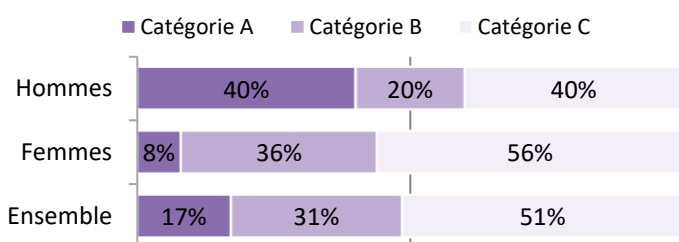


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

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

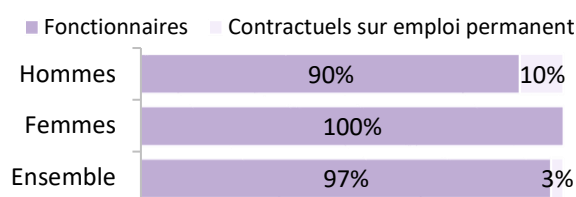
- 8,9 fonctionnaires hommes
- 22,6 fonctionnaires femmes
- 0,3 contractuel homme
- 0,3 contractuelle femme

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	33%
	Catégorie B	82%
	Catégorie C	78%

➔ Aucune femme n'est contractuelle sur emploi permanent contre 10 % des hommes sur emploi permanent

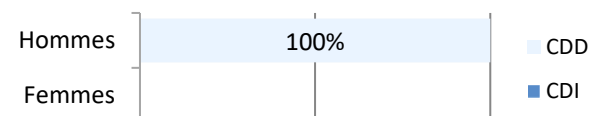


▶ 74 % des fonctionnaires sont des femmes et 26 % des hommes

▶ L'agent contractuel sur emploi permanent est un homme

➔ Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	77%	23%
Technique	33%	67%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	100%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-
Hors filière	-	-

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Moselle par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par la collectivité

➔ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Rédacteurs	90%
Adjointes administratifs	81%

➔ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

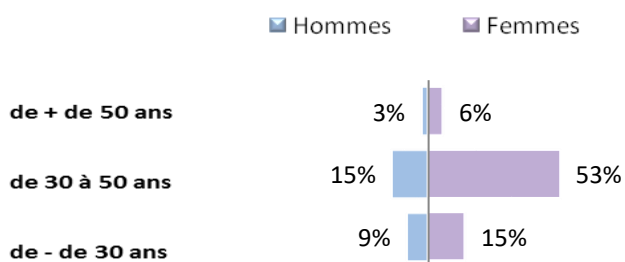
Attachés	60%

*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

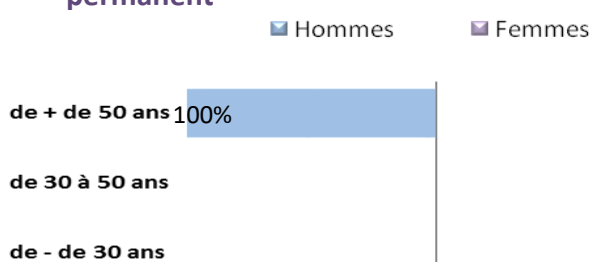
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	37,30		37,30
Hommes	34,17	67,50	37,50

➔ 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	-
CAE/CUI	-
Emploi d'avenir	-
Apprentissage	-

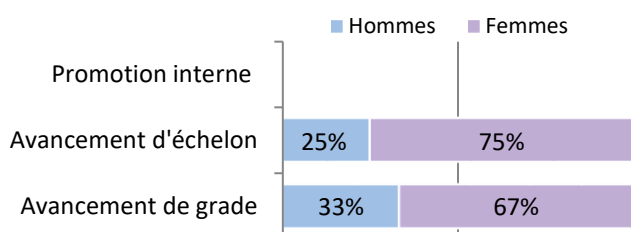
* ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2017 et le 31/12/2017

Répartition globale des emplois non permanents par genre

■ Hommes
■ Femmes

— Évolution de carrière et titularisation

➔ 74 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017



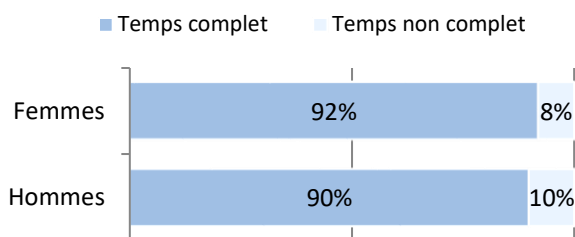
► Pour rappel, 74% des fonctionnaires sont des femmes

➔ Titularisation

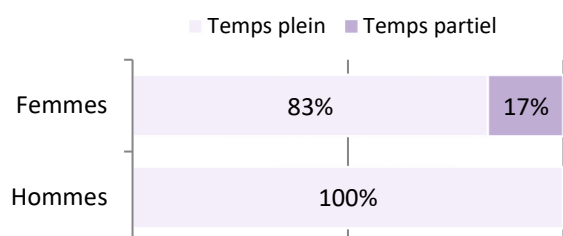
- 1 agent stagiaire a été titularisé en 2017 et cet agent est une femme
- Aucun agent contractuel nommé stagiaire en 2017

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

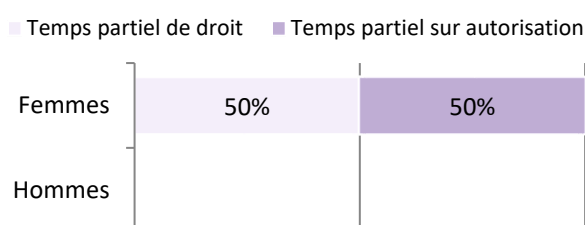
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 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)	1,07%	0,16%
Ensemble : 0,81%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	1,07%	0,16%
Ensemble : 0,81%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,77%	0,47%
Ensemble : 3,54%		

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

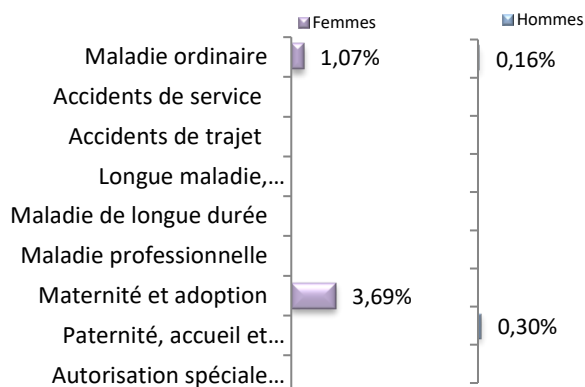
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017

- ▶ En moyenne, 0,8 jour d'absence pour tout motif médical* en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 0,1 jour 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

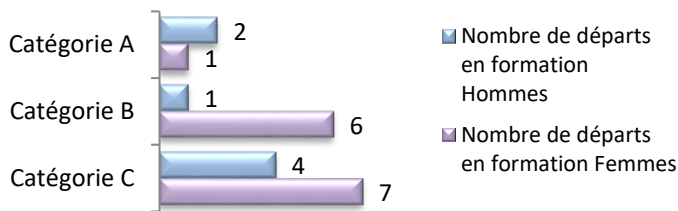
- ▶ 3 congés maternité ou adoption en 2017
- ▶ Un congé paternité ou adoption en 2017

➔ Aucun accident du travail déclaré en 2017

Formation

➔ 21 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

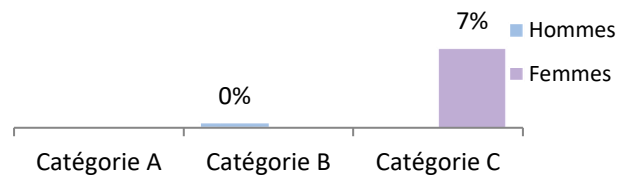
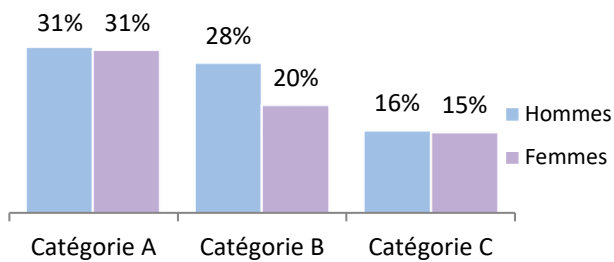
➔ Aucun départ en formation pour les agents sur emploi non permanent en 2017



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 : septembre 2018

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Moselle