

# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

Baromètre INDEX l'égal accès aux emplois (1)



# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

Baromètre INDEX L'articulation entre vie privée et vie pro

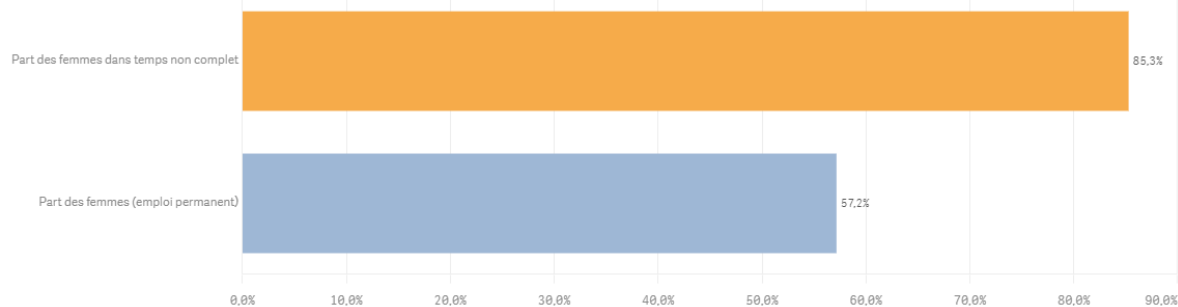
[Retour](#)

### L'équité face au temps non complet 0/9

**Objectif:** Mesurer la part des agents à temps non complet selon le genre

**Mesure:** La totalité des points est attribuée si l'écart entre les femmes et les hommes est inférieur de 5 points à l'écart de 15 points observé au niveau national. 4 points sont attribués si l'écart est de moins de 10 points.

### L'équité face au temps non complet

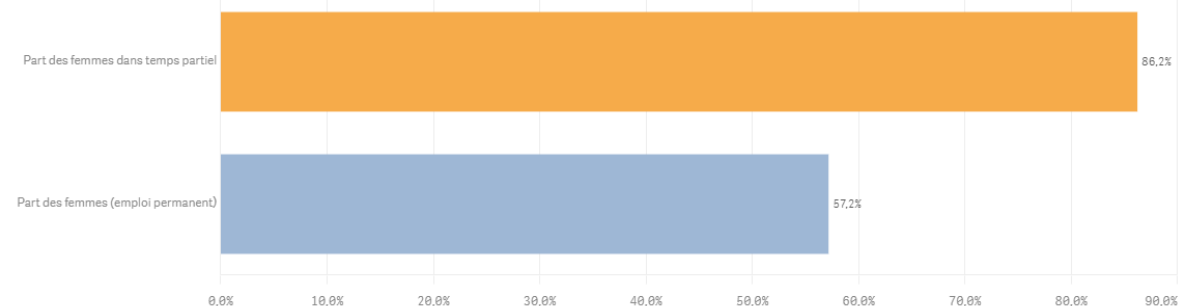


### L'accès au temps partiel 0/9

**Objectif:** Mesurer la part des agents à temps non complet selon le genre

**Mesure:** La totalité des points est attribuée si l'écart entre les femmes et les hommes est inférieur de 10 points à l'écart observé au niveau national. 4 points sont attribués si l'écart est inférieur de 6 points.

### L'accès au temps partiel



# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

Axe 2 Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

### Les 10 plus hautes rémunérations

Nb de femmes	Nb d'hommes	Part des femmes	Somme des rémunérations femmes	Somme des rémunérations hommes
0	0	0%	0 €	0 €

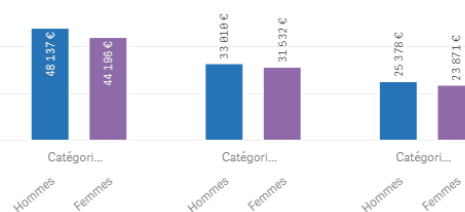
### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR par filière catégorie et genre (Egalité pro)

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Administrative	45 266 €	48 843 €	32 193 €	34 759 €	25 321 €
Animation	-	-	29 700 €	28 355 €	22 044 €	22 958 €
Culturelle	49 295 €	37 614 €	27 991 €	26 204 €	23 355 €	24 466 €
Médico-sociale	47 405 €	82 974 €	-	-	25 580 €	-
Police municipale	-	-	-	38 767 €	28 094 €	30 498 €
Sociale	33 154 €	37 223 €	62 432 €	-	23 874 €	22 931 €
Sportive	-	-	29 252 €	32 808 €	-	29 468 €
Technique	38 822 €	47 548 €	30 418 €	33 533 €	22 691 €	25 030 €

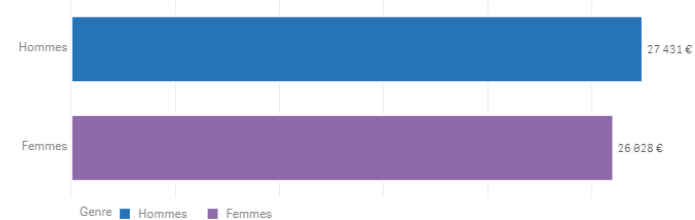
### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR par filière et genre (Egalité pro)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	28 936 €	36 113 €
Animation	23 046 €	25 444 €
Culturelle	26 083 €	29 065 €
Médico-sociale	31 770 €	82 974 €
Police municipale	28 094 €	31 056 €
Sociale	24 362 €	28 224 €
Sportive	29 252 €	32 573 €
Technique	23 141 €	26 027 €

### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon le genre et la catégorie (égalité pro)



### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon le genre (égalité pro)



# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

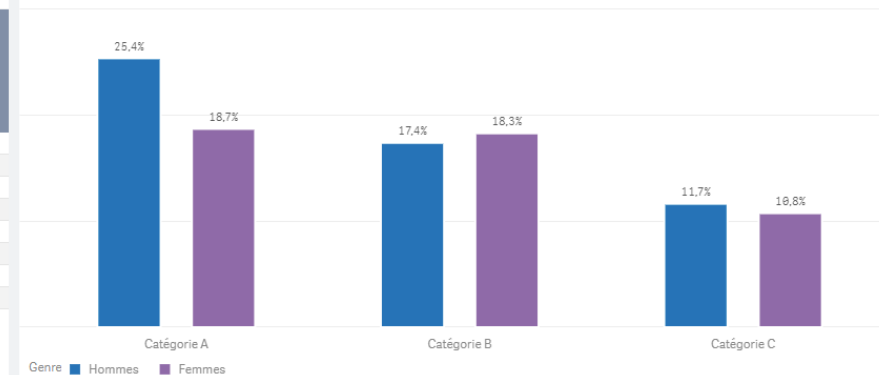
Axe 2 page 2

### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

#### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes par filière selon le genre et la catégorie (Egalité pro)

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	Administrative	20,0%	26,7%	19,1%	19,0%	12,0%
Animation	-	-	18,6%	14,7%	8,5%	11,0%
Culturelle	17,8%	5,1%	14,3%	1,8%	9,1%	18,0%
Médico-sociale	6,8%	0,7%	-	-	8,7%	-
Police municipale	-	-	-	11,7%	20,2%	18,0%
Sociale	11,5%	12,2%	1,8%	-	14,8%	6,1%
Sportive	-	-	9,0%	11,7%	-	9,7%
Technique	25,0%	27,0%	17,6%	20,2%	8,1%	11,0%

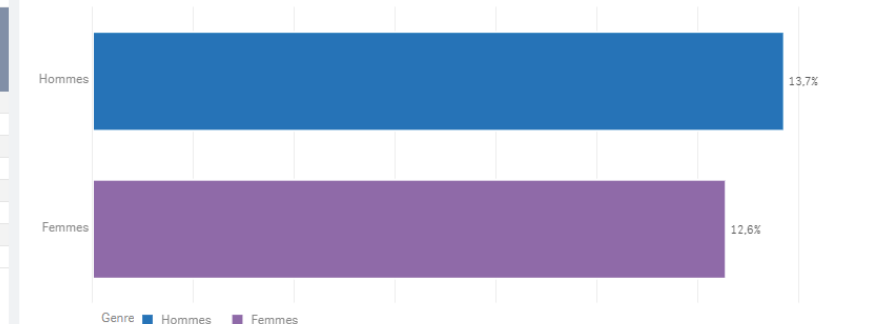
#### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le genre et la catégorie (égalité pro)



#### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes par filière selon le genre (Egalité pro)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	14,8%	21,0%
Animation	10,2%	12,9%
Culturelle	11,2%	9,3%
Médico-sociale	7,9%	0,7%
Police municipale	20,2%	17,5%
Sociale	14,5%	9,1%
Sportive	9,0%	11,6%
Technique	8,9%	12,3%

#### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le genre (égalité pro)



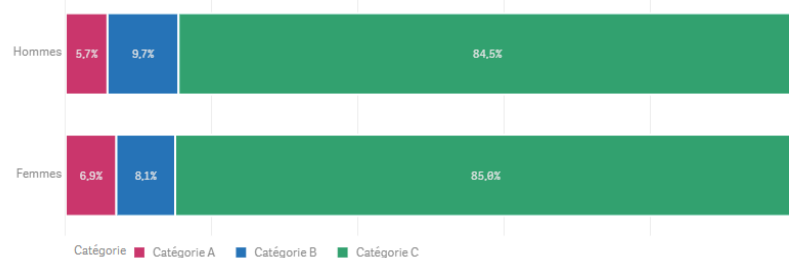
# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

Axe 3 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

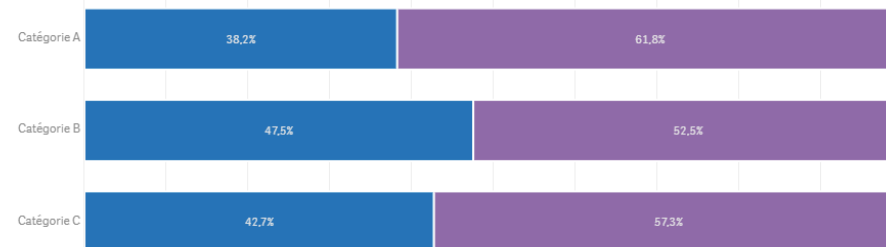
### La place des femmes dans la collectivité

Répartition des agents permanents par catégorie selon le genre (égalité pro)

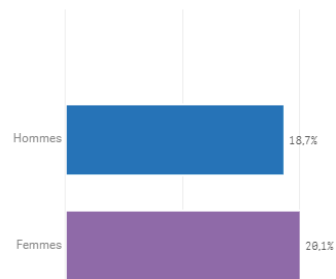


Taux de féminisation  
**57,2%**

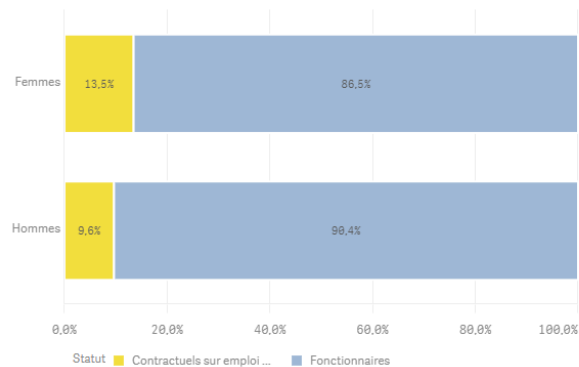
Taux de féminisation par catégorie (égalité pro)



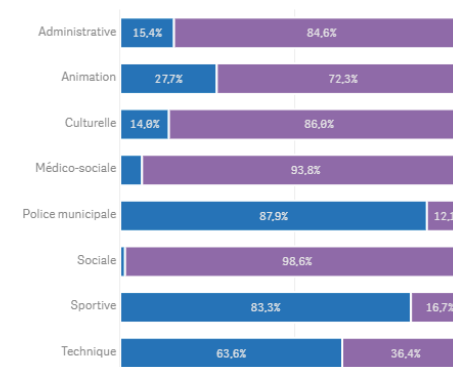
Parts des agents en CDI selon le genre (égalité pro)



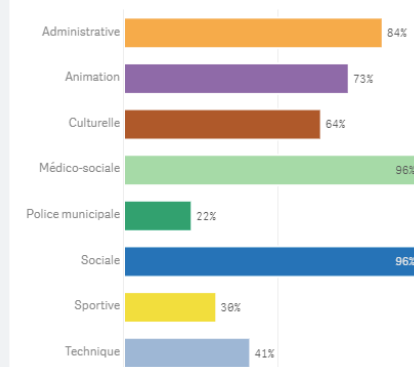
Répartition des agents permanents par statut selon le genre (égalité pro)



Taux de féminisation par filière (égalité pro)



Taux de féminisation par filière (National)



# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

Axe 3 page 2

### L'accès aux emplois fonctionnels

#### Les emplois fonctionnels selon le genre (égalité pro)

Genre	Nombre d'emplois fonctionnels	Part en %
<b>Totaux</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
Hommes	10	48%
Femmes	11	52%

### L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

#### Âge moyen des agents permanents (égalité pro)

Genre	Age moyen des agents permanents
Hommes	46,5
Femmes	48,6

#### Âge moyen des agents selon le statut (égalité pro)

Genre	Statut	Age moyen
Hommes	Contractuels sur emploi permanent	40,9
	Fonctionnaires	47,1
Femmes	Contractuels sur emploi permanent	42,5
	Fonctionnaires	49,6

#### Part des agents de plus de 50 ans selon le genre (égalité pro)



### L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

Part des femmes titularisées à l'issu du stage  
**71,70%**

#### Promotion interne selon le genre (égalité pro)

Genre	Promotions	Part en %
<b>Totaux</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
Femmes	19	59%
Hommes	13	41%

#### Titularisation et stage (égalité pro)

Stage et titularisation	Genre	\$(vs_nb_agent_deci...
<b>Totaux</b>		<b>114</b>
Agents stagiaires titularisés à l'issu de leur stage	Femmes	38
Agents stagiaires titularisés à l'issu de leur stage	Hommes	15
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	Femmes	3
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	Hommes	6
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2021	Hommes	2
Agents contractuels permanents (déjà présents)	Femmes	6

#### Répartition des avancements et promotions selon le genre (égalité pro)

Groupe d'avance...	Type d'avanceme...	Femmes	Hommes
Avancements d'échelon	- ayant atteint l'indice sommital de leur grade	88	70
	- n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	391	300
Avancements de grade	- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents	99	107
	- au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel	12	3
	- par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel	25	9
Promotions	Promotion interne sans examen professionnel	18	11
	Promotion interne suite à un examen professionnel	1	2

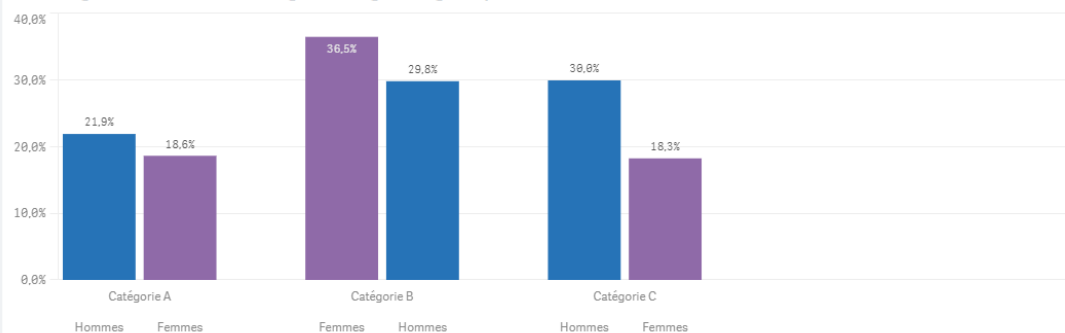
# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

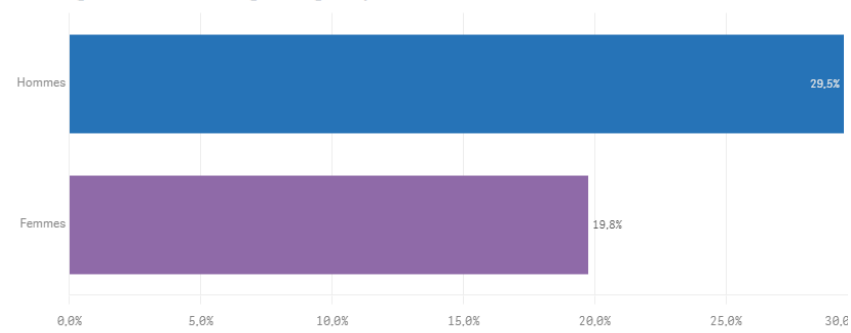
Axe 3 page 3

### L'accès à la formation

**Part des agents formés selon la catégorie et le genre (égalité pro)**

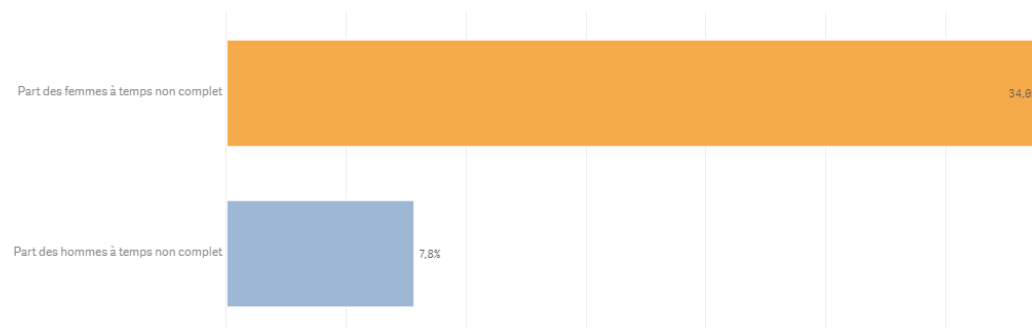


**Part des agents formés selon le genre (égalité pro)**

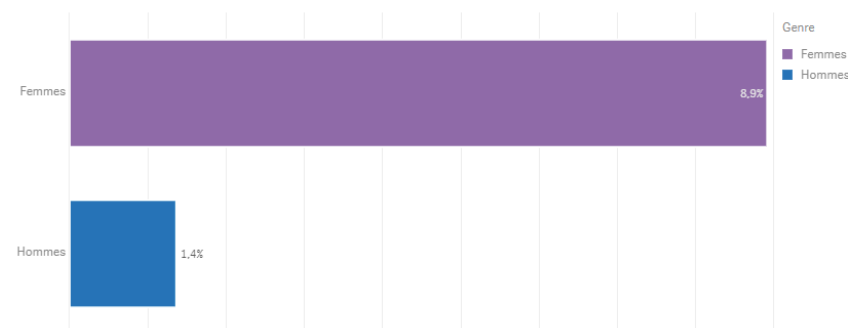


### L'organisation du temps de travail

**Part des agents permanents à temps non complet selon le genre (égalité pro)**



**Part des agents permanents à temps partiel selon le genre (égalité pro)**



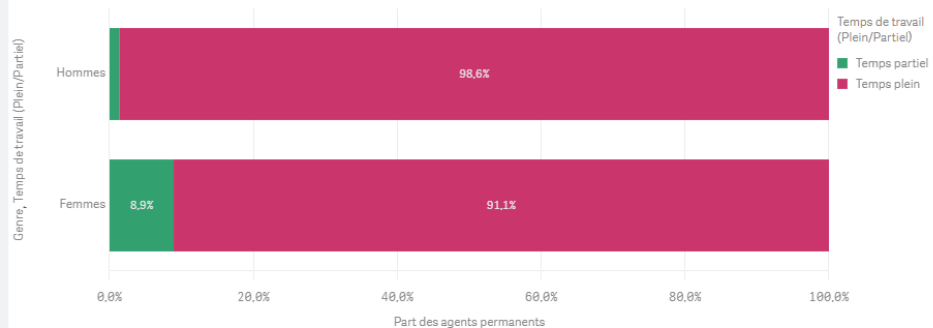
# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

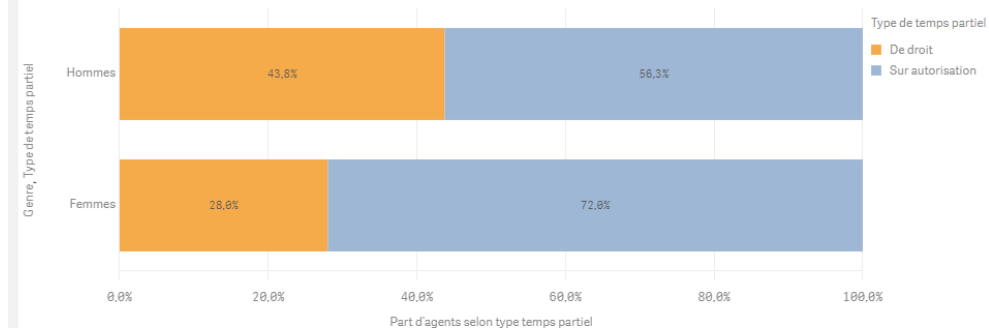
Axe 4 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### L'organisation du temps de travail

#### L'accès au temps partiel (égalité pro)



#### L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit (égalité pro)



#### Q 225 Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps ?





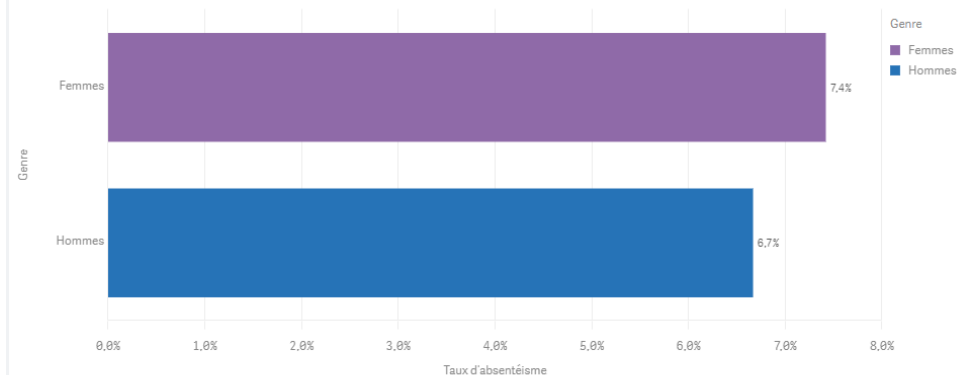
# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

Axe 4 page 2

### Congés et conditions de travail

#### Taux d'absentéisme global\* emplois permanents selon le genre



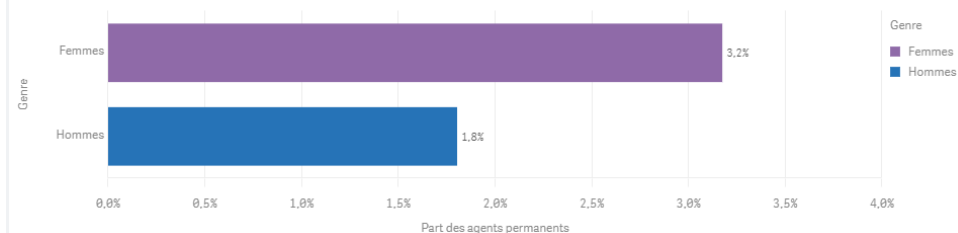
\*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

#### Taux d'absentéisme selon le type et le genre (égalité pro)

Motif d'absence	Genre	
	Femmes	Hommes
-	0,0%	0,0%
Pour accidents du travail imputables au service	0,2%	0,8%
Pour accidents du travail imputables au trajet	0,0%	0,0%
Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire...) ou formation particulière (ex: BAFA), hors motif syndical ou de représentation	0,1%	0,1%
Pour congé de grave maladie	0,1%	-
Pour congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,2%	1,3%
Pour congé de maladie longue durée	1,3%	1,0%
Pour disponibilité d'office pour raison de santé	0,1%	0,2%
Pour maladie ordinaire	4,0%	3,1%
Pour maladie professionnelle ou contractée en service	0,1%	-
Pour maternité et adoption (1)	0,2%	-
Pour naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3jours), pour paternité et accueil de l'enfant (25 jours ou 32 jours en cas de naissance multiple), pour hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance (30 jours)	-	0,1%

#### Télétravail

#### Part des agents exerçant leurs fonctions en télétravail selon le genre



#### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

Nombre de congés maternité ou adoption
Nombre de congés paternité ou adoption

16
16

#### Nombre d'agents en congés parentaux (Art 75)

Genre	Nombre d'agents
<b>Totaux</b>	<b>6</b>
Femmes	6

# Situation comparée femmes hommes et son évolution\_RSU 2021\_CT 13 Déc 2022

## Département des Pyrénées-Orientales\_Collectivités et Etablissements rattachés au CT du CDG66

Axe 5 Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

### Prévention et formation

#### Q 4321 signalement d'actes de violence physique



#### Q 4322 signalement d'actes de violence sexuelle



#### Q 4323 signalement de harcèlement moral



#### Q 4324 signalement de harcèlement sexuel



#### Q 4325 signalement d'agissements sexistes



#### Q 4326 signalement de menaces



#### Q 4327 signalement de tout autre acte d'intimidation



#### Q4328 signalement d'actes de discrimination



#### Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agents

Nature de l'acte	Type d'acte	Genre	
		Femmes	Hommes
-		0,0	0,0
Actes de violence physique		1,2	2,4
Agissements sexistes	-		0,8
Harcèlement moral		0,6	-
Menaces et actes d'intimidation		1,8	1,6

#### Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine et par genre

Type d'acte	Genre	
	Femmes	Hommes
-	0,0	0,0
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0,6	-
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0,6	4,7
Emanant du personnel sans arrêt de travail	2,4	-

#### Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

Type d'acte	Nombre d'acte de violences pour 1 000 agents
<b>Totaux</b>	<b>4,0</b>
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0,3
Emanant des usagers sans arrêt de travail	2,4
Emanant du personnel sans arrêt de travail	1,3
-	0,0