



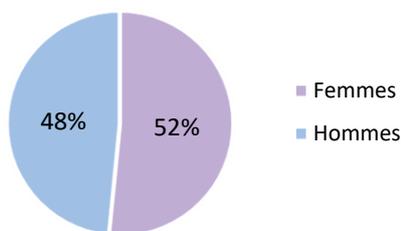
SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2020

Fiche "repères" du RSU 2020 - Les Collectivités territoriales et leurs Etablissements Publics dans les Pyrénées-Orientales

Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2020, les collectivités employaient 5 225 femmes et 4 907 hommes sur emploi permanent

permanent
Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

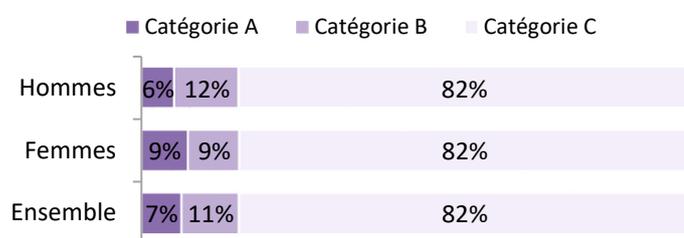


Les collectivités emploient 45 agents sur emploi fonctionnel, dont 53 % de femmes

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

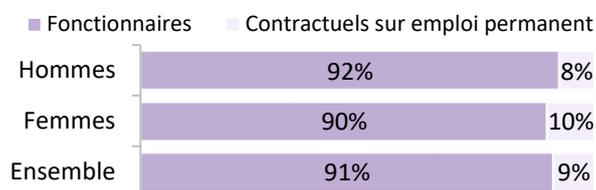
- 4 446,8 fonctionnaires hommes
- 4 313,3 fonctionnaires femmes
- 318,2 contractuels hommes
- 437,1 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	60%	46%	52%

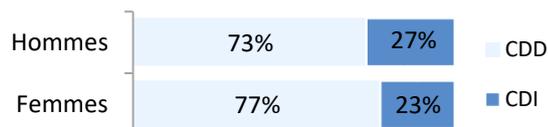
- ➔ 10 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 8 % des hommes



- ▶ 51 % des fonctionnaires sont des femmes et 49 % des hommes
- ▶ 59 % des contractuels permanents sont des femmes et 41 % des hommes

- ➔ 23 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 27 % des hommes

Au total, 220 agents en CDI sur 896 agents contractuels, soit 25 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	30%	70%
Culturelle	64%	36%
Sportive	28%	72%
Médico-sociale	98%	2%
Police	10%	90%
Incendie	8%	92%
Animation	67%	33%

#N/A

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des conseillers socio-éducatifs

Conseillers socio-éducatifs	100%
ASEM	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Auxiliaires de puériculture	99%
Educateurs de jeunes enfants	98%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des chefs de service de police municipale

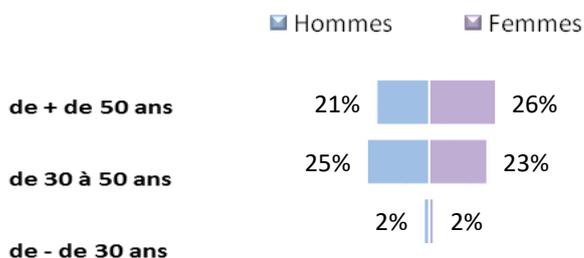
Chefs de service de police municipale	100%
Gardes-champêtres	100%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	100%
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	95%
Ingénieurs en chef	94%

**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*

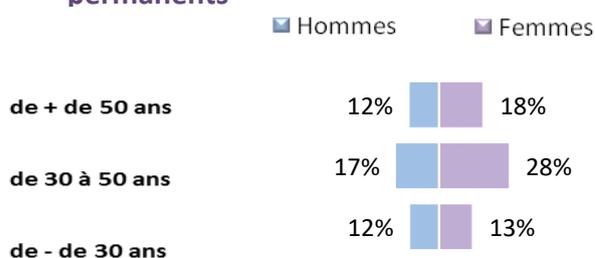
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,20	41,84	48,46
Hommes	47,39	40,47	46,87

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

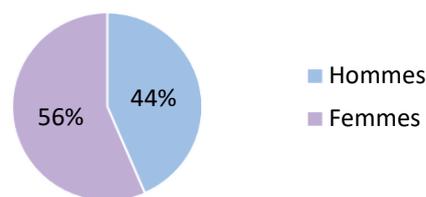


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	56%
Emplois aidés	45%
Apprentis	36%

** 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

119 bénéficiaires d'une promotion interne dont 28 n'ayant pas été nommés

dont 37% des nominations concernent des femmes

46 lauréats d'un concours dont 5 n'ayant pas été nommés

dont 54% des nominations concernent des femmes

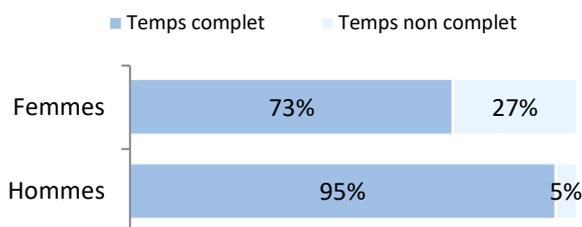
► Pour rappel, 51% des fonctionnaires sont des femmes

13 lauréats d'un examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommés

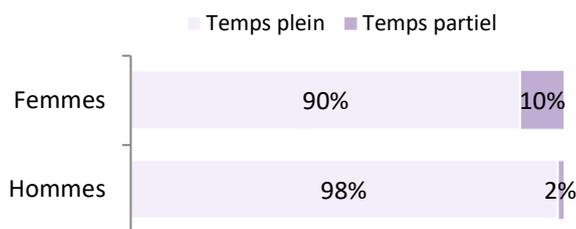
dont 25% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

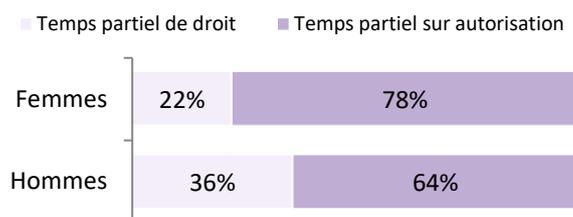
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 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)	4,51%	4,07%
	Ensemble : 4,30%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,70%	6,49%
	Ensemble : 7,12%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,43%	6,78%
	Ensemble : 7,63%	

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

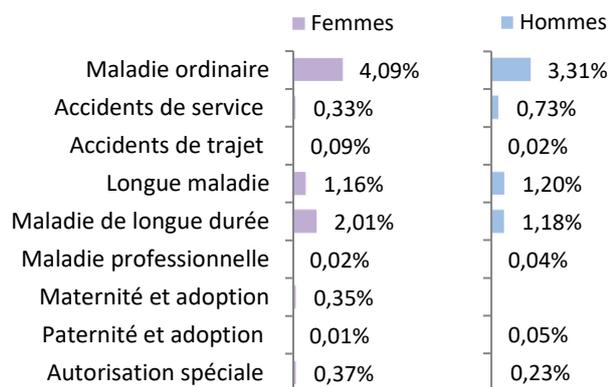
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 23,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 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

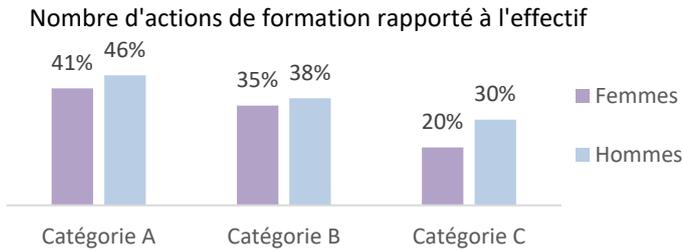
- ▶ 64 congés maternité ou adoption en 2020
- ▶ 84 congés paternité ou adoption en 2020

➔ 689 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 3,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 7,9 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 9074 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 15375 jours d'arrêt

Formation

➔ 2 804 départs en formation concernant des agents permanents

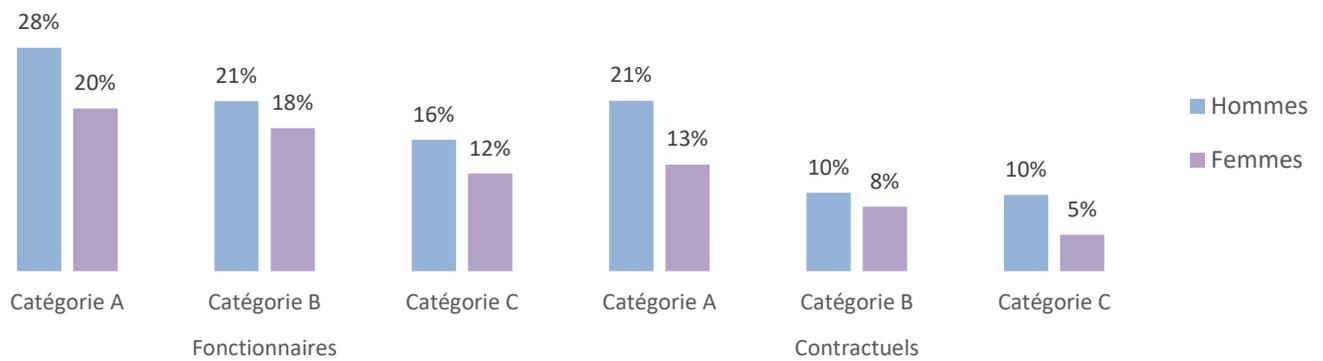


➔ 320 départs en formation pour les agents non permanents

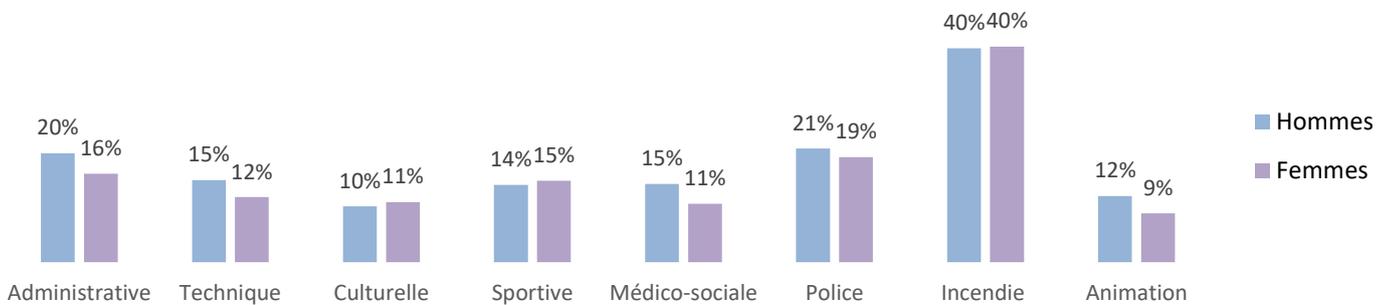
57,8 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



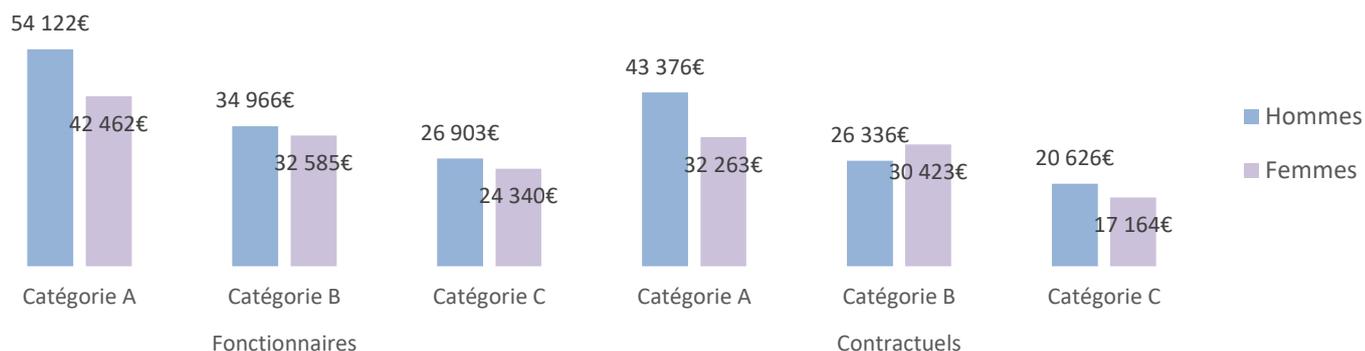
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



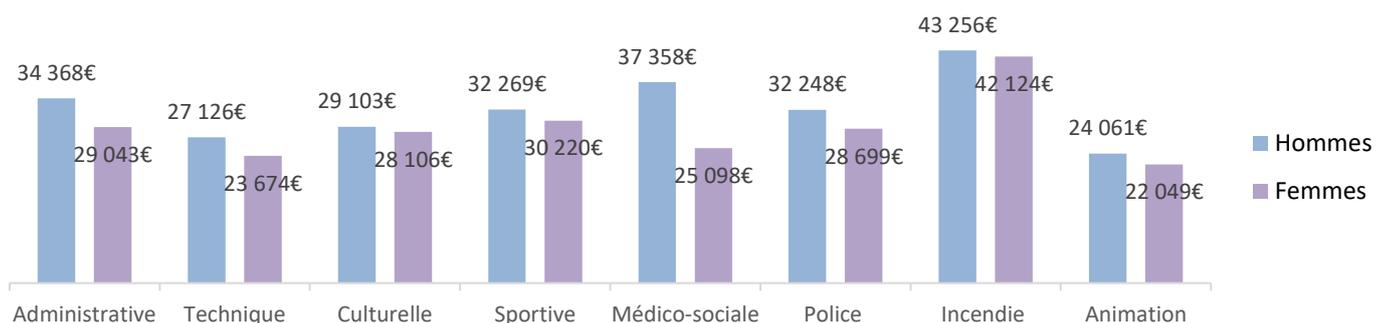
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	24%	21%	21%	18%	16%	14%
Technique	29%	28%	21%	20%	14%	10%
Culturelle	11%	12%	8%	10%	13%	11%
Sportive	17%		15%	18%	10%	6%
Médico-sociale	17%	13%	7%	6%	13%	10%
Police	25%		14%		22%	19%
Incendie	45%	44%	44%		37%	37%
Animation			15%	16%	11%	8%

➔ **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	52 507 €	45 628 €	33 678 €	34 222 €	25 483 €	24 899 €
Technique	51 424 €	45 377 €	34 757 €	32 322 €	25 652 €	22 548 €
Culturelle	38 285 €	36 444 €	25 889 €	26 915 €	24 688 €	24 982 €
Sportive	s	s	32 610 €	32 147 €	28 096 €	24 650 €
Médico-sociale	75 006 €	31 592 €	s	s	23 556 €	24 306 €
Police	s		38 022 €		31 496 €	28 699 €
Incendie	68 883 €	64 572 €	52 771 €		37 476 €	33 312 €
Animation			29 390 €	31 471 €	21 803 €	20 746 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 4 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	1‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	3‰	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‰	1‰

➔ 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 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.



Date de publication : décembre 2021

#N/A

Version 3