



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

Envoyé en préfecture le 22/03/2024
Reçu en préfecture le 22/03/2024
Publié le
ID : 033-243301264-20240314-2024_009B-DE



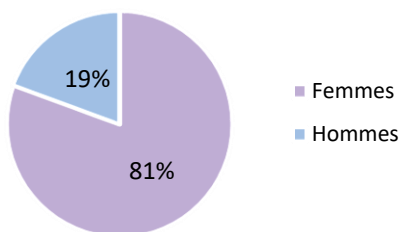
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MONTESQUIEU

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2023 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 133 femmes et 32 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

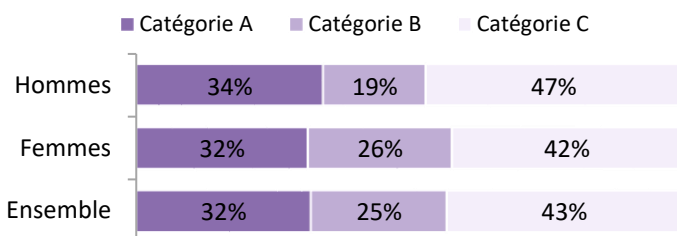


La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 3 hommes

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

- 26,8 fonctionnaires hommes
- 100,4 fonctionnaires femmes
- 4,9 contractuels hommes
- 25,3 contractuelles femmes

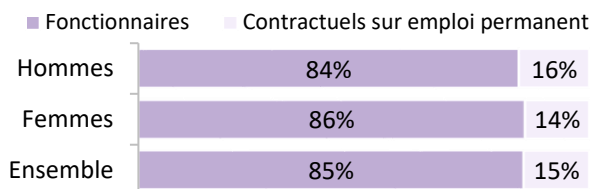
Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	79%
Catégorie B	85%
Catégorie C	79%

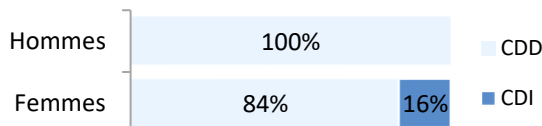
14 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 16 % des hommes



- 81 % des fonctionnaires sont des femmes et 19 % des hommes
- 79 % des contractuels permanents sont des femmes et 21 % des hommes

16 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 3 agents en CDI sur 24 agents contractuels, soit 13 %



Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	49%	51%
Culturelle	100%	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	90%	10%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des rédacteurs

Rédacteurs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints territoriaux d'animation	95%
Adjoints administratifs	88%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

Techniciens	83%
Ingénieurs	71%

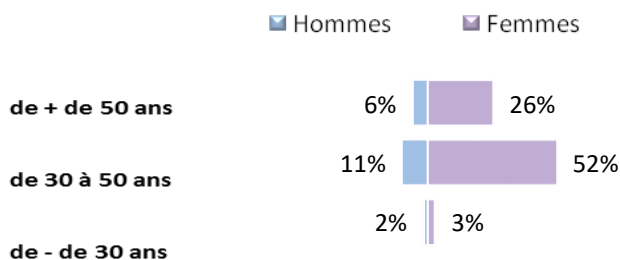
Envoyé en préfecture le 22/03/2024
 Reçu en préfecture le 22/03/2024
 Publié le
 ID : 033-243301264-20240314-2024_009B-DE

*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

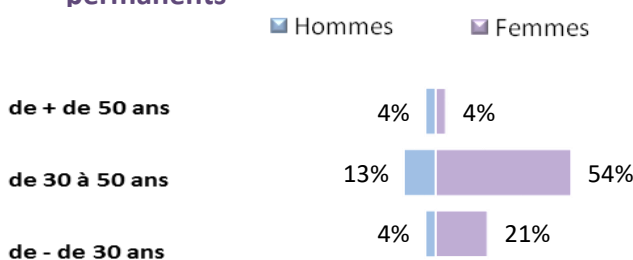
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,26	35,92	43,93
Hommes	44,17	41,50	43,75

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

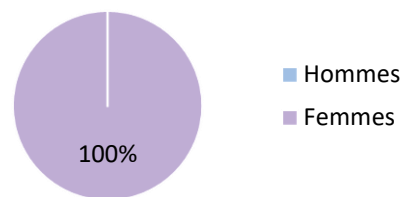


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

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

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

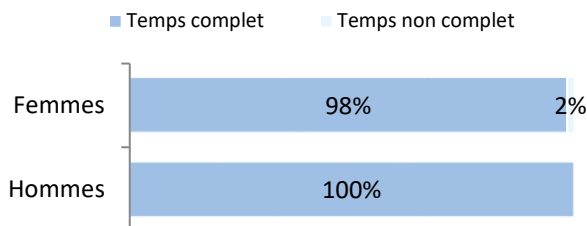
Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

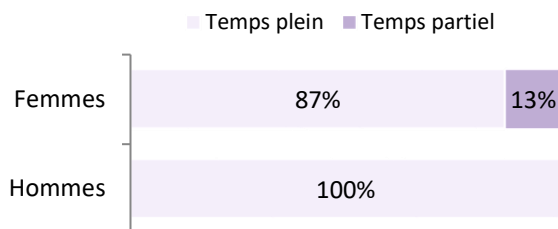
Pour rappel, 81% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



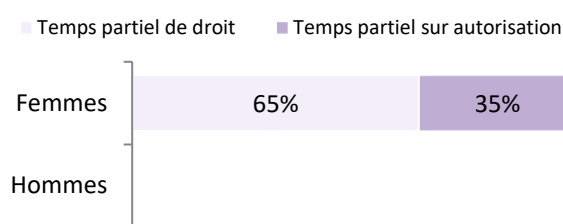
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 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)	7,21%	2,48%
Ensemble : 6,29%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	11,67%	2,48%
Ensemble : 9,28%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	14,83%	2,91%
Ensemble : 12,52%		

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

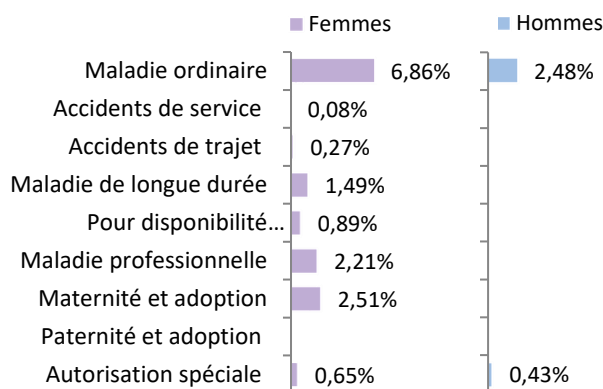
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 42,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 9,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 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

- ▶ 10 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2022

➔ 11 accidents du travail déclarés en 2022

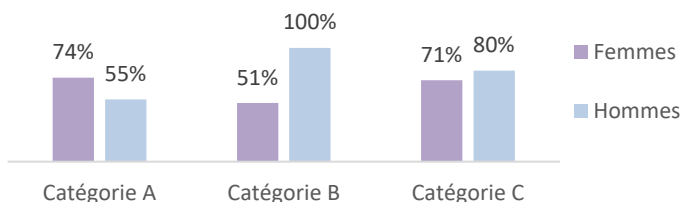
- ▶ 7,6 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Aucun accident du travail ne concernait des hommes
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 191 jours d'arrêt

Formation

➔ 113 départs en formation concernant des agents permanents

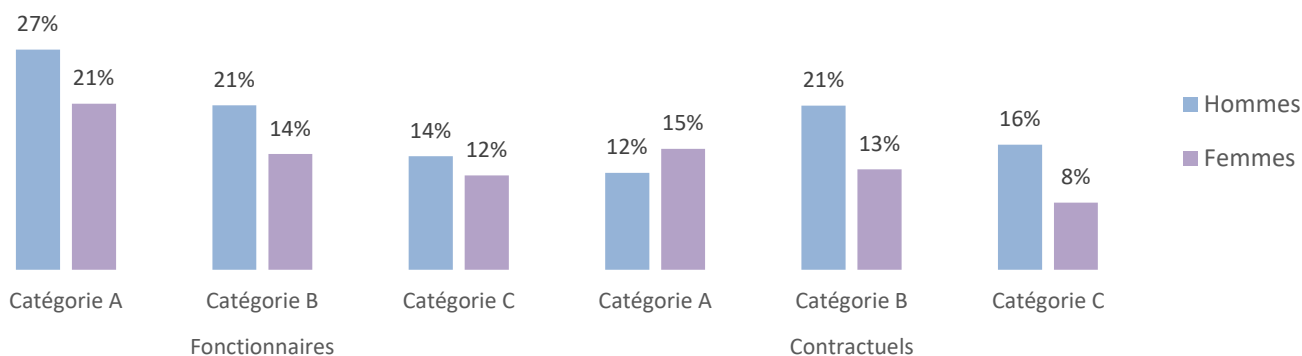
➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2022

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

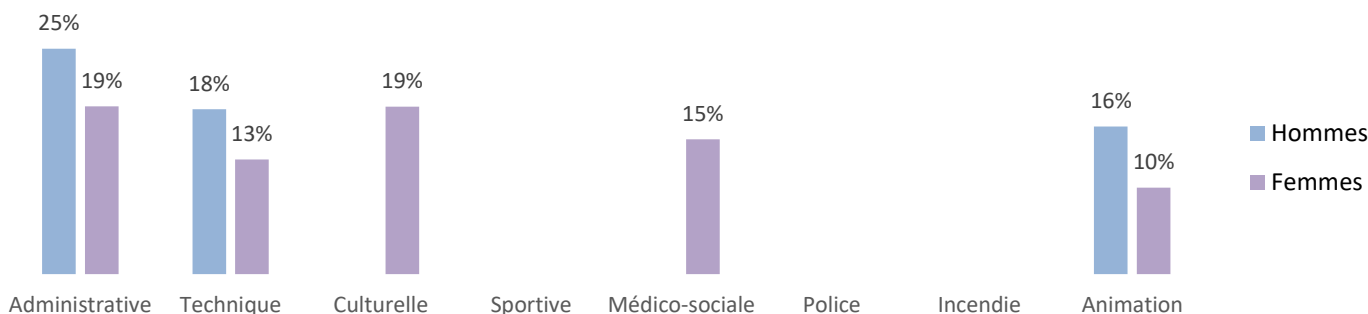


Rémunérations (agents permanents)

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



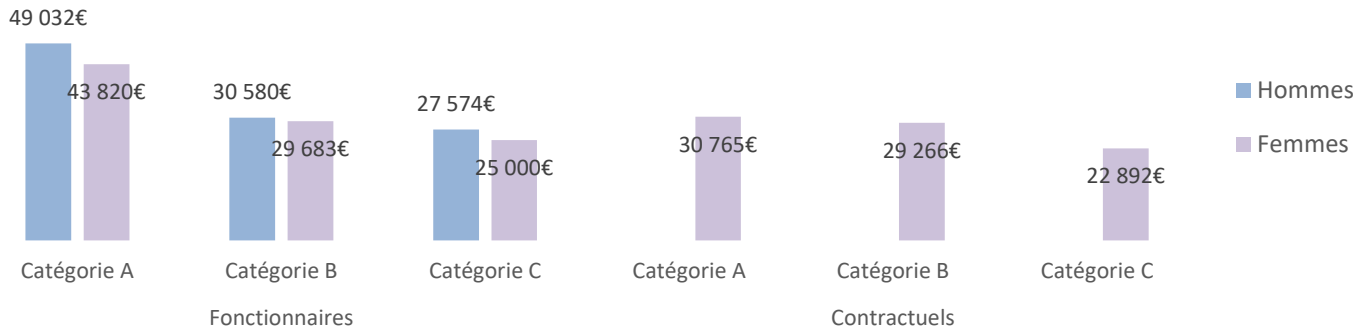
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



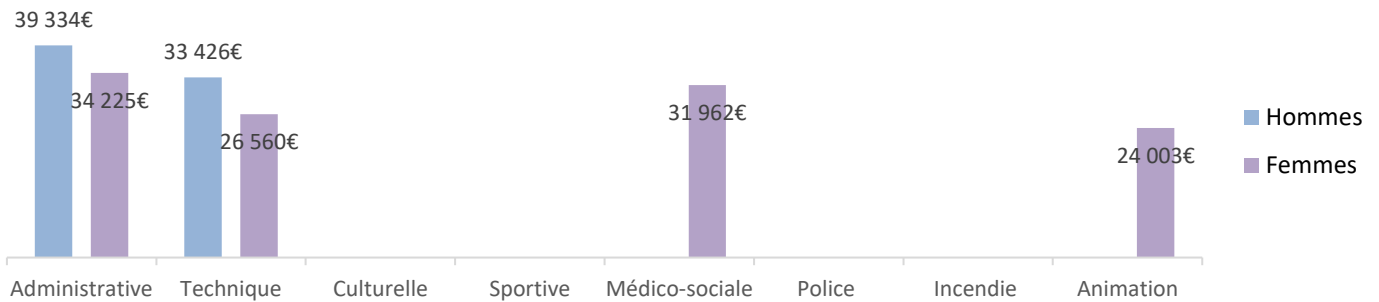
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	28%	24%		16%	14%	14%
Technique	22%	18%	21%	24%	14%	11%
Culturelle				19%		
Sportive						
Médico-sociale		17%		11%		14%
Police						
Incendie						
Animation			20%	21%	13%	9%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein 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	47 724 €	48 464 €	-	34 081 €	23 365 €	26 391 €
Technique	48 056 €	s	30 156 €	s	28 242 €	23 976 €
Culturelle	-	-	-	s	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	35 227 €	-	27 080 €	-	23 216 €
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	s	s	s	23 776 €

*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.



Date de publication : novembre 2023
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde
 Version 1