

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

Collectivités de Moselle de moins de 50 agents

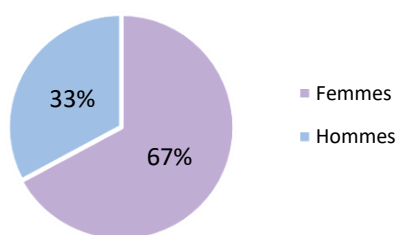
Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2017. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Moselle par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2017 transmis en 2018 par les collectivités au Centre de Gestion de la Moselle.

Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2017, les collectivités employaient
2 085 femmes et 1 022 hommes sur emploi

permanent

Répartition des effectifs
sur emploi permanent
par genre

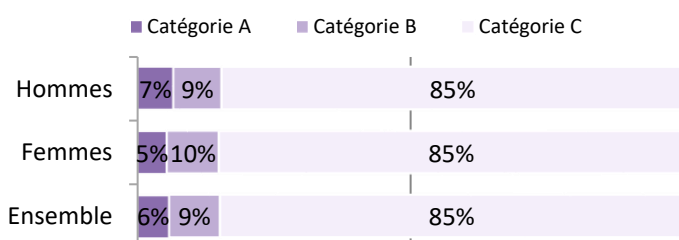


Les collectivités emploient 13 agents sur emploi fonctionnel, dont 38 % de femmes

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

- 806,0 fonctionnaires hommes
- 1 211,0 fonctionnaires femmes
- 83,0 contractuels hommes
- 318,0 contractuelles femmes

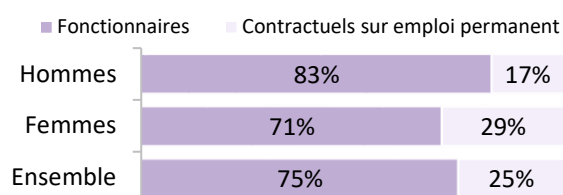
- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par
catégorie hiérarchique :

Catégorie A	63%
Catégorie B	69%
Catégorie C	67%

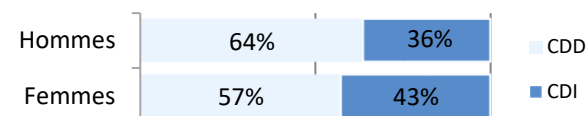
- ➔ 29 % des femmes sont contractuelles contre 17 % des hommes sur emploi permanent



- ▶ 64 % des fonctionnaires sont des femmes et 36 % des hommes
- ▶ 77 % des contractuels sur emploi permanent sont des femmes et 23 % des hommes

- ➔ 43 % des femmes contractuelles sont en CDI et 36 % des hommes sont en CDI

Au total, 317 agents en CDI sur 771 agents contractuels, soit 41 %



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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	48%	52%
Culturelle	74%	26%
Sportive	21%	79%
Médico-sociale	99%	1%
Police	14%	86%
Incendie	-	-
Animation	93%	7%
Hors filière		100%

➡ Les cadres d'emplois* les plus féminisés

Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes territoriales du patrimoine	96%
Adjointes territoriales d'animation	94%

➡ Les cadres d'emplois* les plus masculinisés

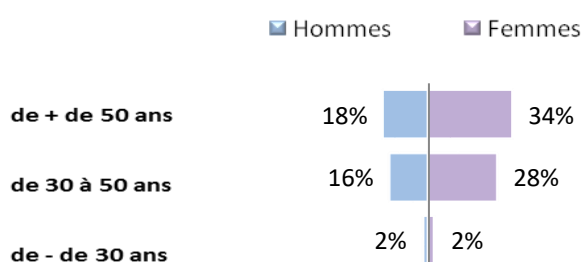
Chefs de service de police municipale	100%
Agents de maîtrise	96%
Agents de police municipale	85%
Techniciens	84%
Opérateurs des APS	83%

**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*

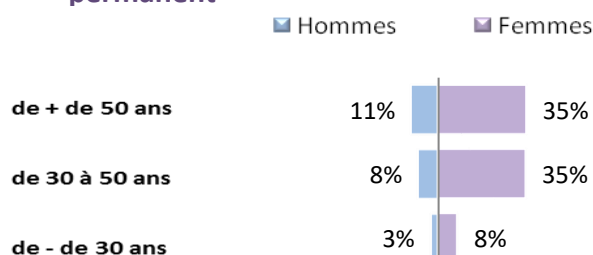
➡ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,98	47,14	48,45
Hommes	48,15	46,77	47,92

➡ Pyramide des âges des fonctionnaires



➡ Pyramide des âges des contractuels sur emploi permanent

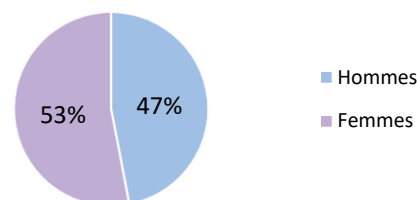


➡ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2017*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	59%
CAE/CUI	48%
Emploi d'avenir	35%
Apprentissage	43%

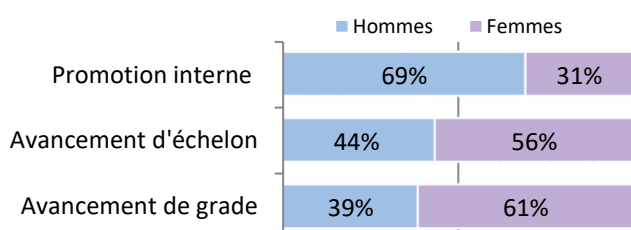
** ayant travaillé dans la collectivité entre le 1/01/2017 et le 31/12/2017*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➡ 21 % des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2017



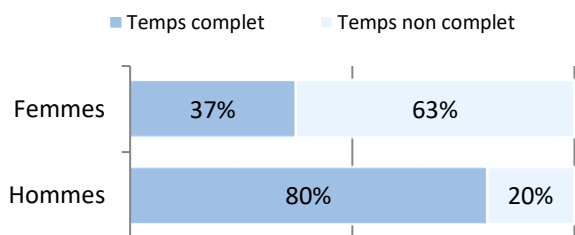
► Pour rappel, 64% des fonctionnaires sont des femmes

➡ Titularisation

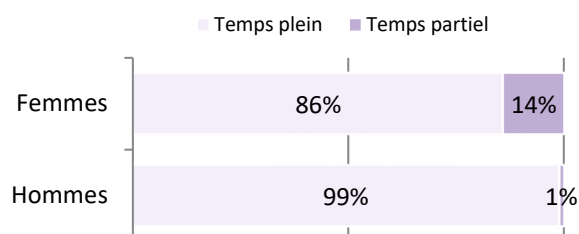
- 35 agents stagiaires ont été titularisés en 2017 dont 23 femmes et 12 hommes
- 37 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2017 dont 22 femmes et 15 hommes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

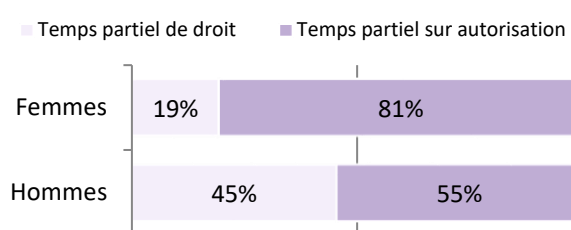
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ 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)	3,34%	4,22%
	Ensemble : 3,63%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,58%	5,91%
	Ensemble : 5,02%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,04%	5,95%
	Ensemble : 5,34%	

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

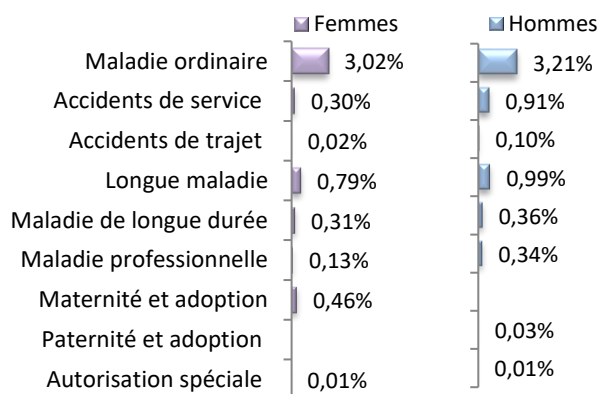
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent sur emploi permanent en 2017

- ▶ En moyenne, 16,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2017 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 20,3 jours 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

- ▶ 31 congés maternité ou adoption en 2017
- ▶ 11 congés paternité ou adoption en 2017

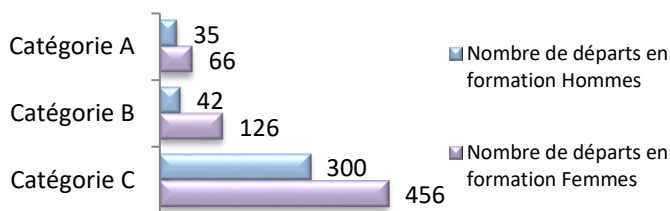
➔ 73 accidents du travail déclarés en 2017

- ▶ 1,2 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ 3,7 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2017
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2691 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 3941 jours d'arrêt

Formation

➔ 1 025 départs en formation concernant des agents sur emploi permanent

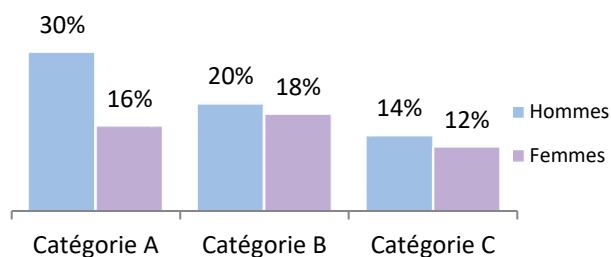
➔ 70 départs en formation pour les agents sur emploi non permanent



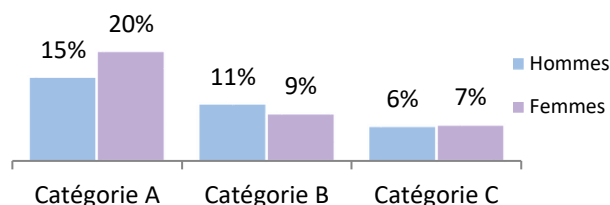
44,3 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

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

#N/A

Version 15