



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2020



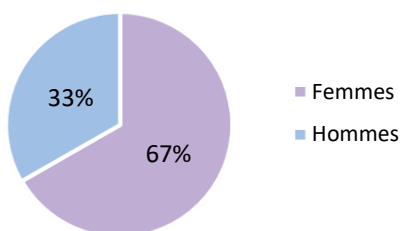
## CENTRE SOCIAL ET CULTUREL DE LA VILLE DE BEGLES L'ESTEY

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

### Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 8 femmes et 4 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

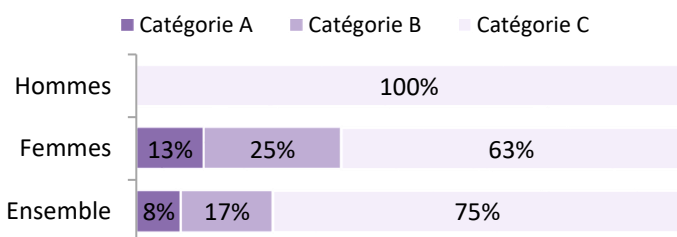


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

- 3,0 fonctionnaires hommes
- 5,0 fonctionnaires femmes
- 0,4 contractuel homme
- 2,2 contractuelles femmes

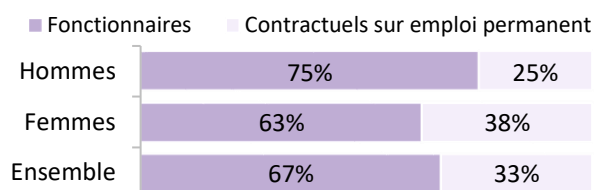
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	100%
Catégorie B	100%
Catégorie C	56%

➔ 38 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 25 % des hommes

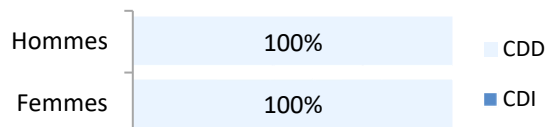


▶ 63 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes

▶ 3 contractuels permanents sont des femmes et 1 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	80%	20%
Technique	100%	0%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	50%	50%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité

➔ Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des adjoints territoriaux

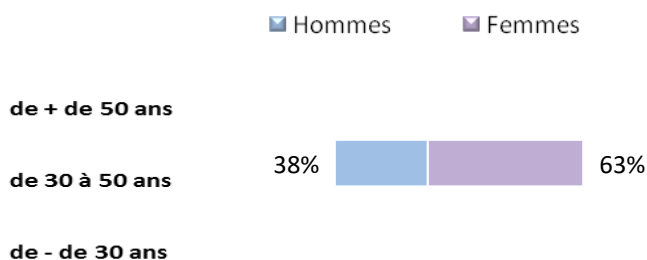
Adjoints territoriaux d'animation 60%

*\*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*

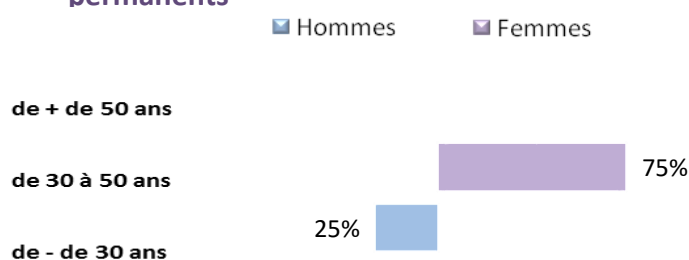
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	41,50	39,17	40,63
Hommes	39,17	27,50	36,25

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

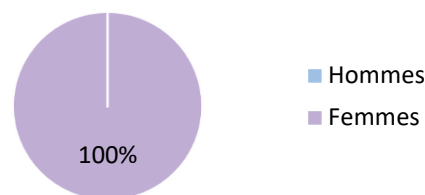


➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
CAE/CUI	100%
Emploi aidé	-

\* 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

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

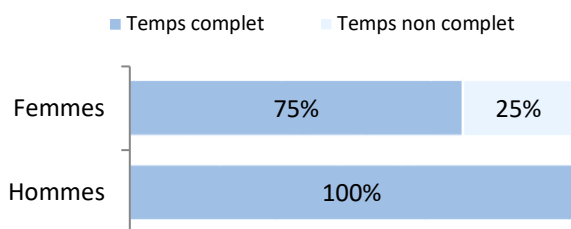
➔ 1 lauréat d'un concours nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

► Pour rappel, 63% des fonctionnaires sont des femmes

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

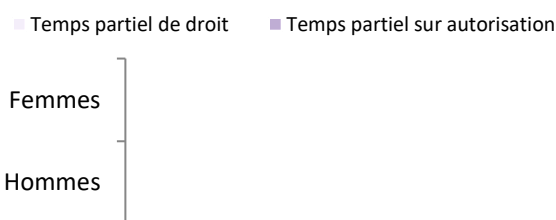
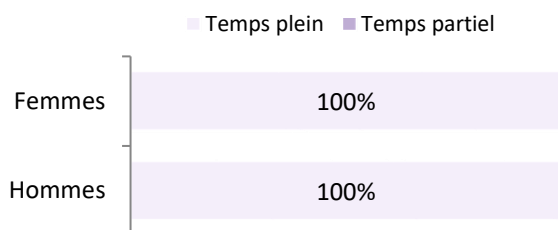
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➔ 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.

### ➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



## Conditions de travail et congés

### ➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>0,38%</b>	<b>0,68%</b>
	Ensemble : 0,48%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>0,38%</b>	<b>0,68%</b>
	Ensemble : 0,48%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>0,51%</b>	<b>0,68%</b>
	Ensemble : 0,57%	

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

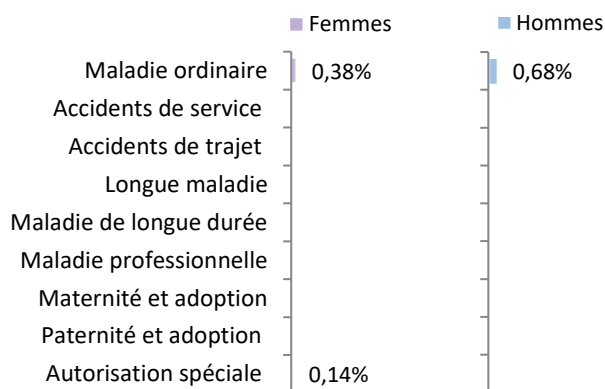
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 1,4 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 2,5 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

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2020
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2020

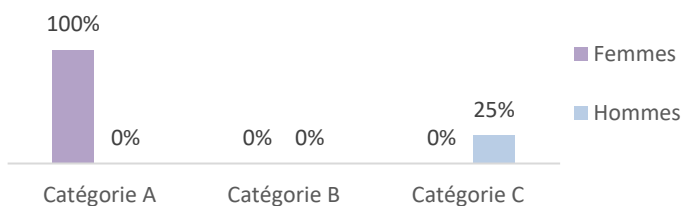
### ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2020

## Formation

➔ 2 départs en formation concernant des agents permanents

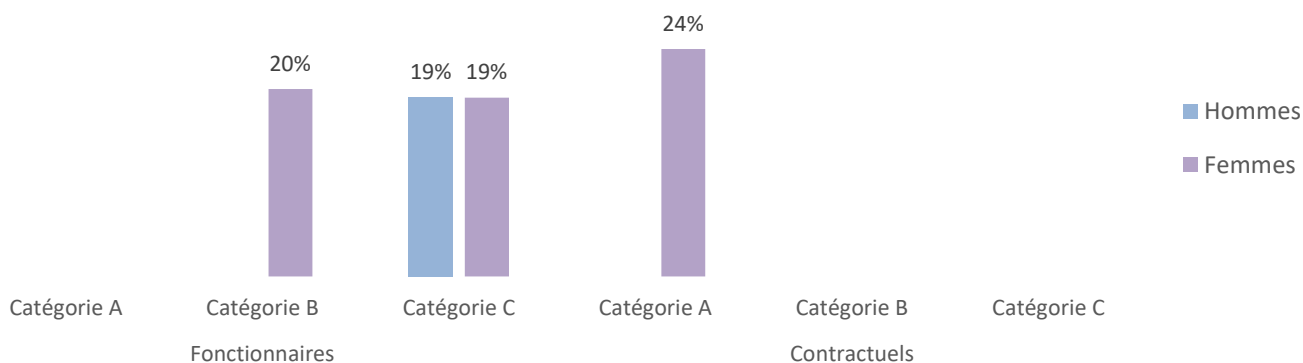
➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2020

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

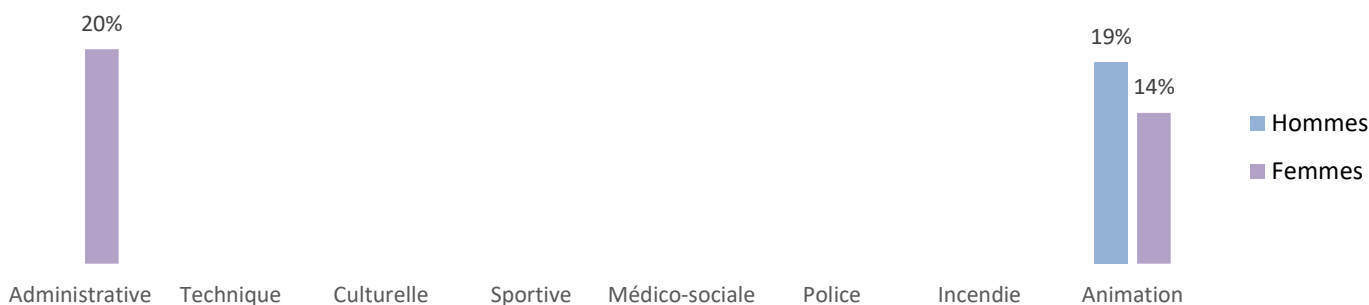


## Rémunérations (agents permanents)

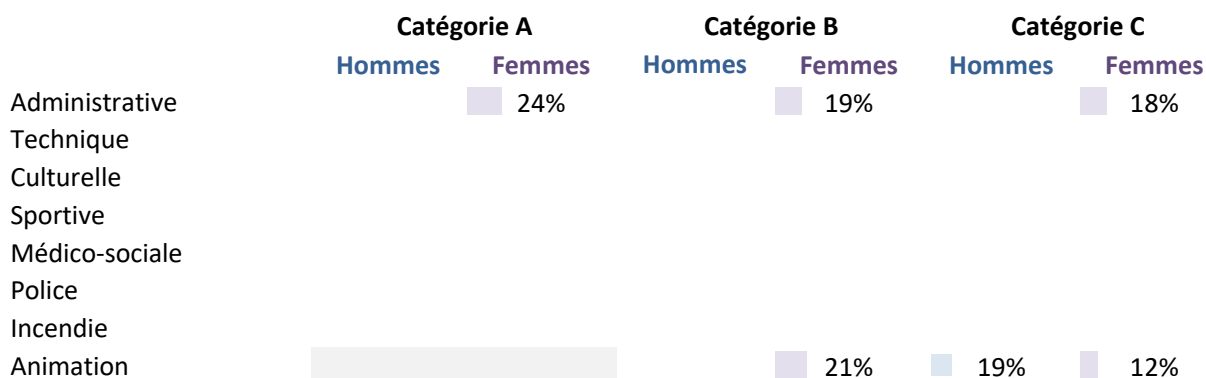
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



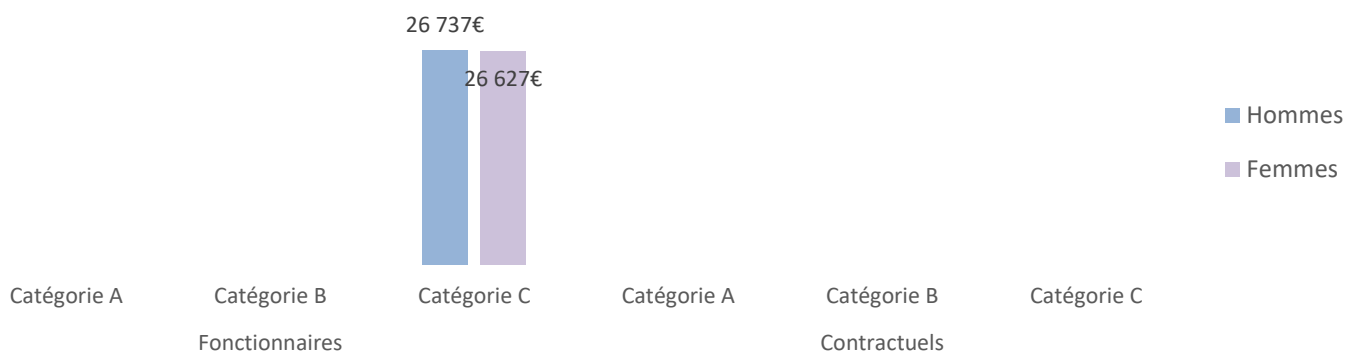
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



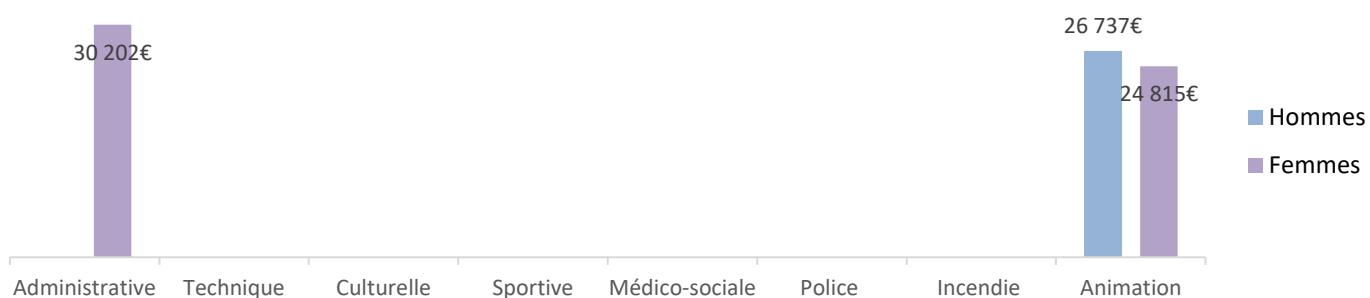
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie



➔ **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		s		s	s	s
Technique						s
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation			s		26 737 €	24 015 €

\*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**

	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 : août 2021

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion de la Gironde

Version 1