



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

Envoyé en préfecture le 09/06/2023
Reçu en préfecture le 09/06/2023
Publié le
ID : 069-256910183-20230602-CS_2023_06_9-DE



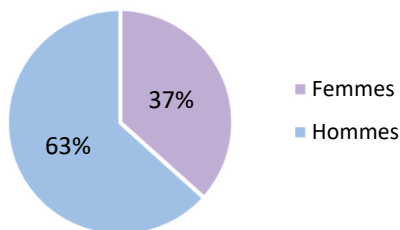
SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION POUR LES VILLES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Rhône par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 11 femmes et 19 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

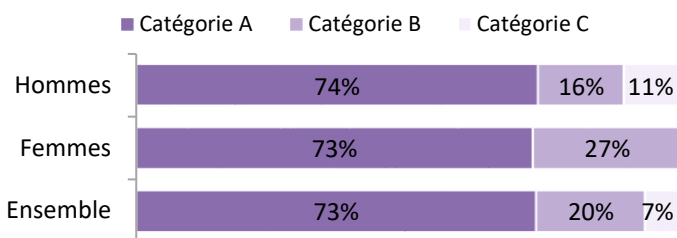


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

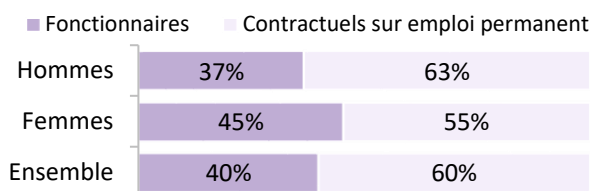
- 7,0 fonctionnaires hommes
- 4,8 fonctionnaires femmes
- 8,9 contractuels hommes
- 4,6 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	36%	50%	0%

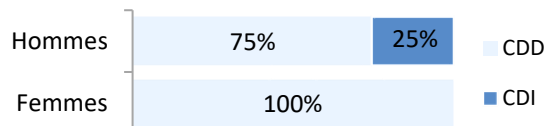
➔ 55 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 63 % des hommes



- ▶ 42 % des fonctionnaires sont des femmes et 58 % des hommes
- ▶ 33 % des contractuels permanents sont des femmes et 67 % des hommes

➔ Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 25 % des hommes

Au total, 3 agents en CDI sur 18 agents contractuels, soit 17 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	50%	50%
Technique	32%	68%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

➔ **Le cadre d'emploi des ingénieurs**

Envoyé en préfecture le 09/06/2023
 Reçu en préfecture le 09/06/2023
 Publié le
 ID : 069-256910183-20230602-CS_2023_06_9-DE



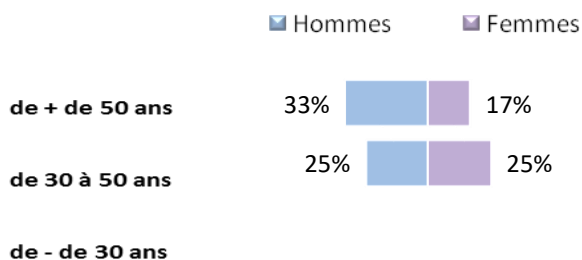
Ingénieurs	69%
Techniciens	60%
Attachés	57%

**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*

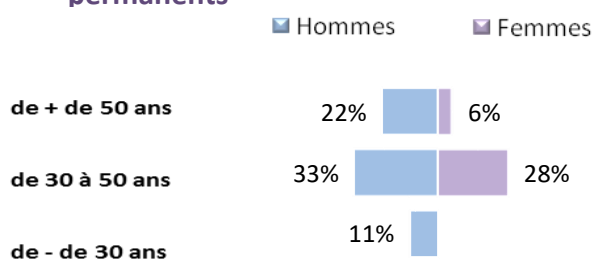
➔ **Âge moyen des agents sur emploi permanent**

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,50	42,50	44,77
Hommes	48,93	43,75	45,66

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**



➔ **Pyramide des âges des contractuels permanents**

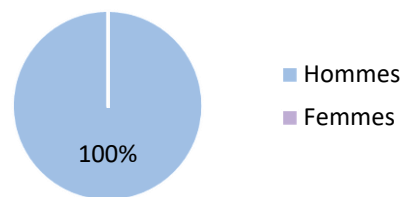


➔ **Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021***

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
Emplois aidés	-
Apprentis	0%

** 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 sans examen professionnel**

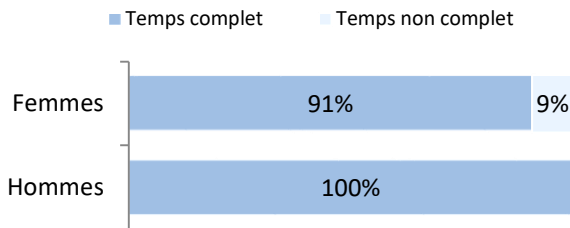
➔ **Aucun lauréat d'un examen professionnel**

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

▶ Pour rappel, 42% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

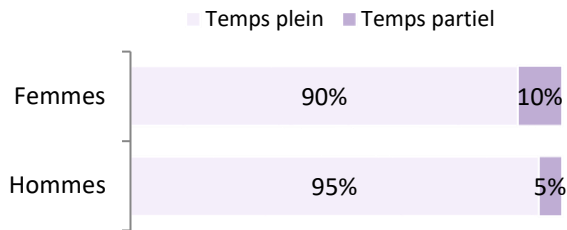
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



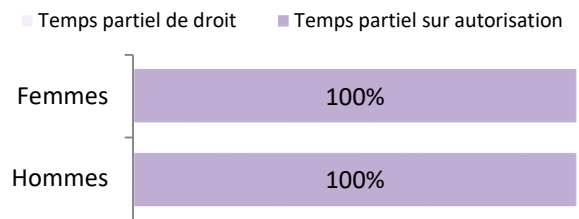
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

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



➔ 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)	4,36%	1,83%
Ensemble : 2,76%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,36%	1,83%
Ensemble : 2,76%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,36%	1,83%
Ensemble : 2,76%		

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

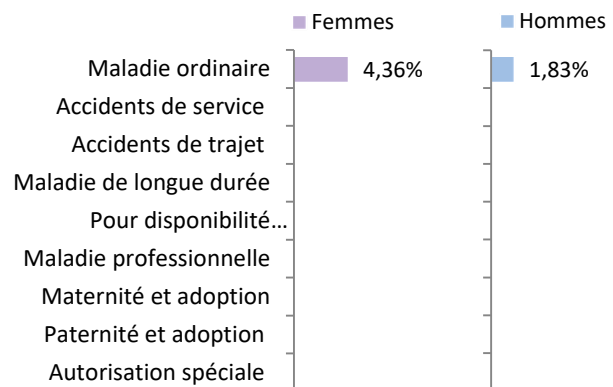
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 15,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 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 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

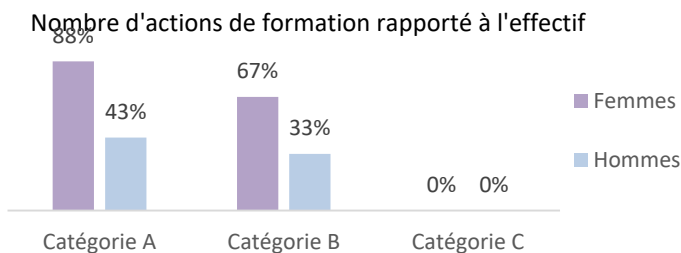
➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021



Formation

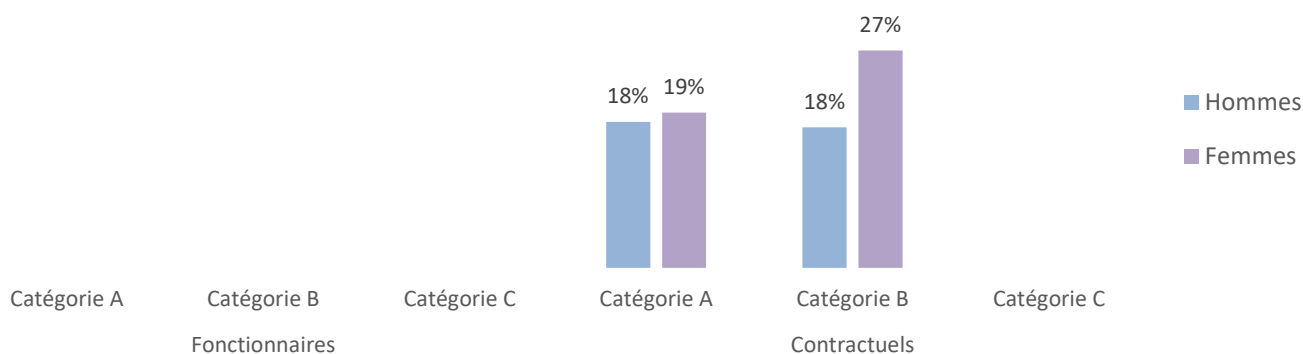
➔ 16 départs en formation concernant des agents permanents

➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021

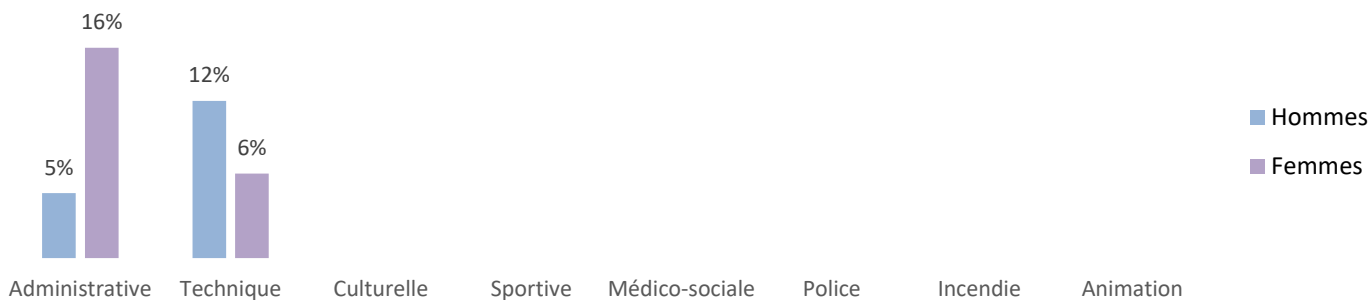


Rémunérations (agents permanents)

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



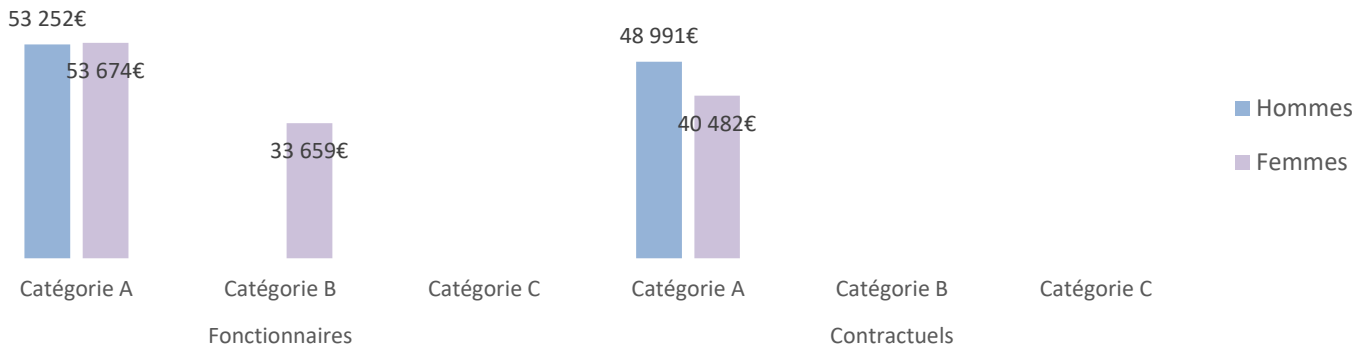
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



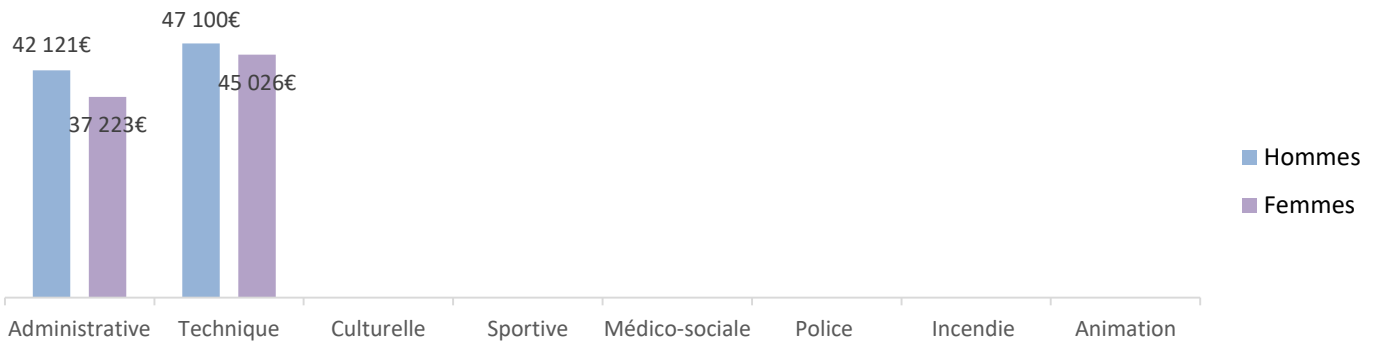
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	5%	12%		27%		
Technique	14%	8%	9%			
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

➔ 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	42 121 €	39 181 €		s		
Technique	54 601 €	50 976 €	36 136 €	33 659 €	s	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

*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 : mars 2023
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Rhône
 Version 4