



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

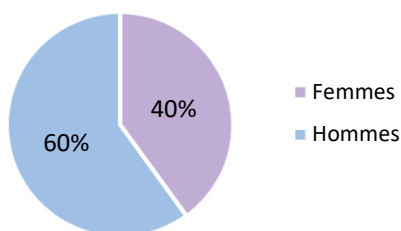
## ➔ COMMUNE DE GUILLAUMES

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 des Alpes-Maritimes 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 2 femmes et 3 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

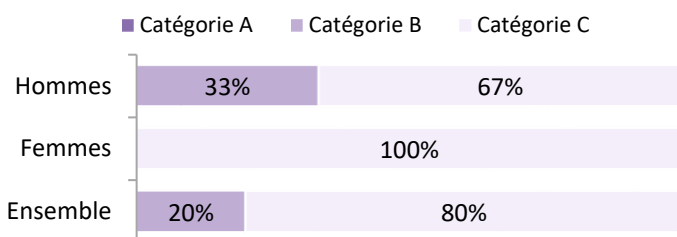


**Aucun agent sur emploi fonctionnel**

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

- 2,7 fonctionnaires hommes
- 2,0 fonctionnaires femmes
- 1,0 contractuel homme

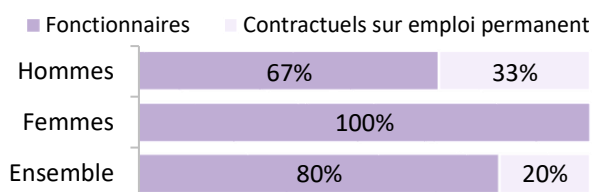
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



**Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :**

|             |     |
|-------------|-----|
| Catégorie A |     |
| Catégorie B | 0%  |
| Catégorie C | 50% |

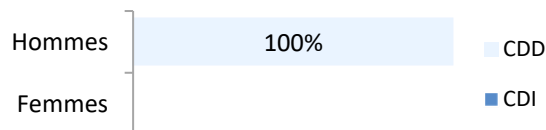
➔ Aucune femme n'est contractuelle permanente contre 33 % des hommes



- ▶ 2 fonctionnaires sont des femmes et 2 sont des hommes
- ▶ L'agent contractuel permanent 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 | 50%    | 50%    |
| Technique      | 0%     | 100%   |
| Culturelle     | -      | -      |
| Sportive       | -      | -      |
| Médico-sociale | -      | -      |
| Police         | -      | -      |
| Incendie       | -      | -      |
| Animation      | -      | -      |

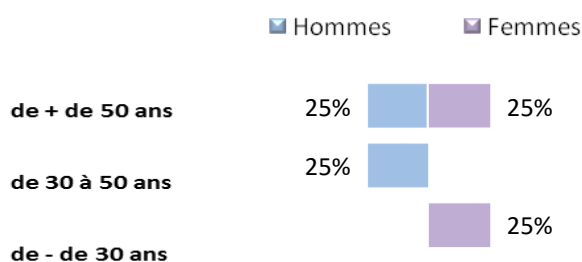
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

*\*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*

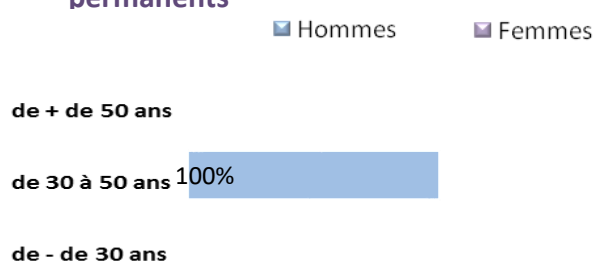
## ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

| Genre  | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 40,00         |                       | 40,00                                    |
| Hommes | 50,00         | 42,50                 | 47,50                                    |

## ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



## ➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

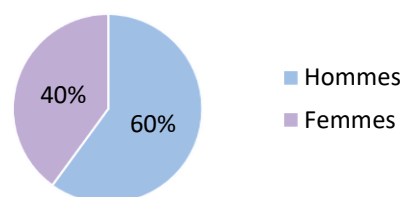


## ➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021\*

|                          | Taux de féminisation |
|--------------------------|----------------------|
| Saisonniers/occasionnels | 100%                 |
| Emplois aidés            | 0%                   |
| Apprentis                | -                    |

\* 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

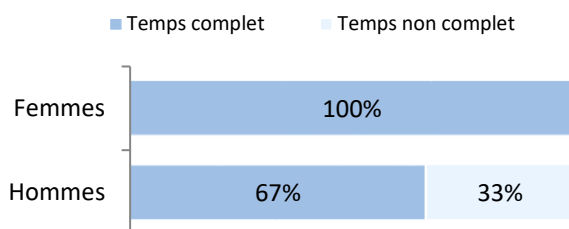
➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

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

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

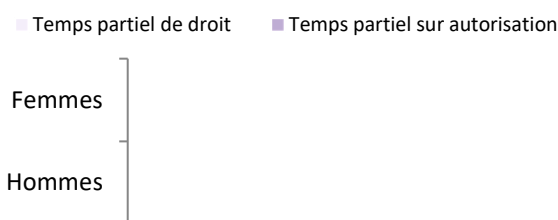
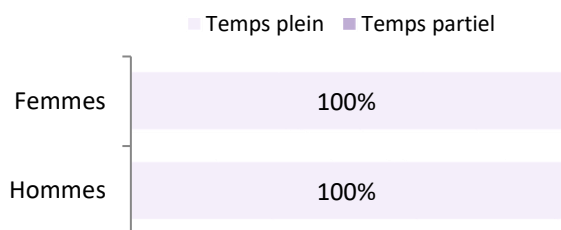
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### ➔ 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>6,03%</b>     | <b>0,00%</b> |
|  | Ensemble : 2,41% |              |
| <b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)       | <b>6,03%</b>     | <b>0,00%</b> |
|  | Ensemble : 2,41% |              |
| <b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | <b>6,03%</b>     | <b>0,00%</b> |
|  | Ensemble : 2,41% |              |

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

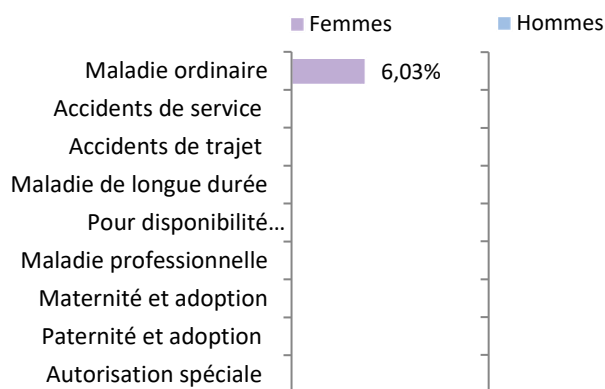
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- Aucun jour d'absence pour motif médical concernant les hommes en 2021

\*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

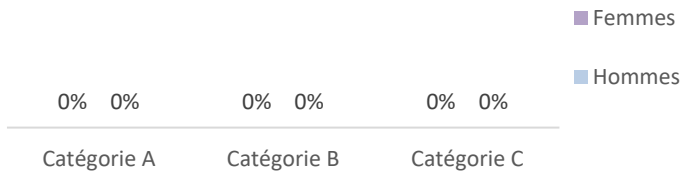
### ➔ Aucun accident du travail déclaré en 2021

## Formation

➔ **Aucun départ en formation concernant des agents permanents en 2021**

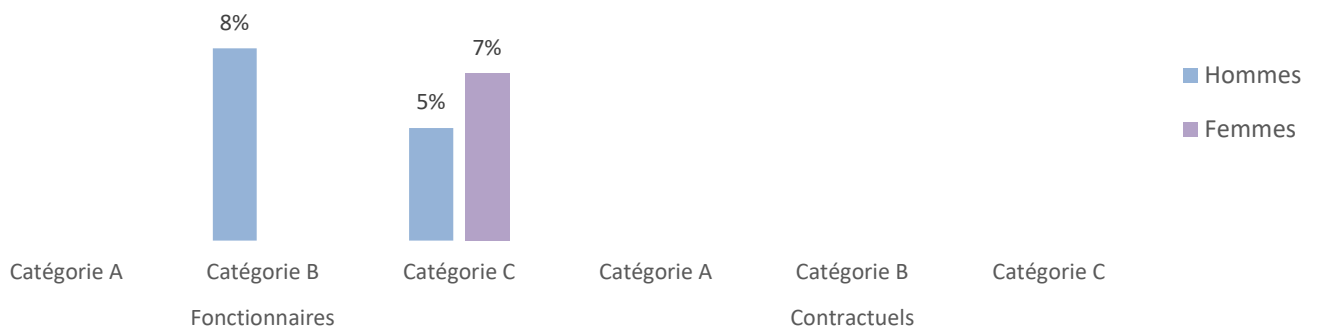
➔ **Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021**

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



## Rémunérations (agents permanents)

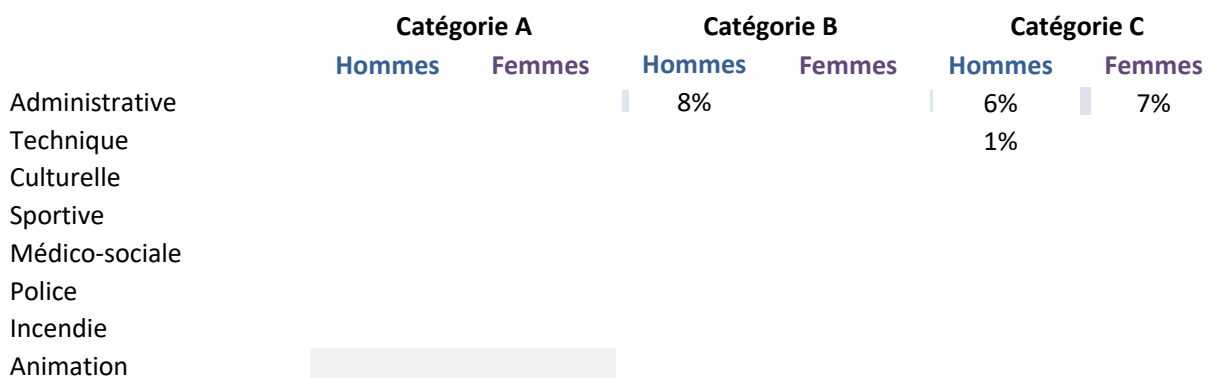
➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut**



➔ **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

■ Hommes  
■ Femmes

Catégorie A      Catégorie B      Catégorie C      Catégorie A      Catégorie B      Catégorie C  
Fonctionnaires      Contractuels

## ➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière

■ Hommes  
■ Femmes

Administrative    Technique    Culturelle    Sportive    Médico-sociale    Police    Incendie    Animation

## ➔ 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      |
| Technique      |             |        |             |        | 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**

|  | 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

### 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 : février 2023

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes

Version 4