



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

Envoyé en préfecture le 23/12/2024
Reçu en préfecture le 23/12/2024
Publié le
ID : 069-216902908-20241220-2024_172-DE



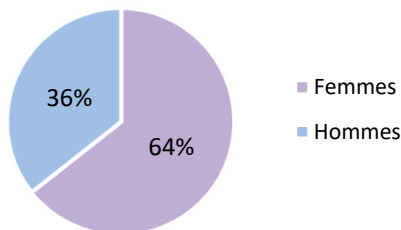
→ COMMUNE DE SAINT PRIEST

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 du Rhône 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 597 femmes et 331 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

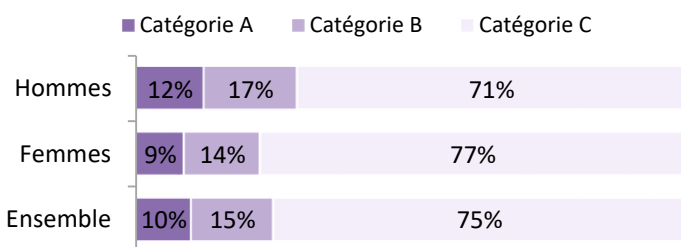


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes

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

- 283,6 fonctionnaires hommes
- 429,1 fonctionnaires femmes
- 28,5 contractuels hommes
- 79,0 contractuelles femmes

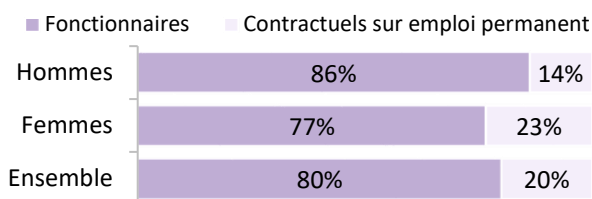
→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	56%
Catégorie B	59%
Catégorie C	66%

→ 23 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 14 % des hommes

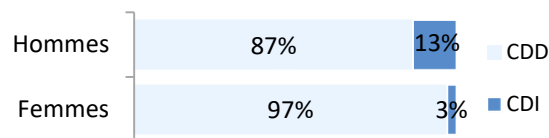


▶ 62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes

▶ 75 % des contractuels permanents sont des femmes et 25 % des hommes

→ 3 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 13 % des hommes

Au total, 10 agents en CDI sur 183 agents contractuels, soit 5 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	54%	46%
Culturelle	60%	40%
Sportive	24%	76%
Médico-sociale	99%	1%
Police	11%	89%
Incendie	-	-
Animation	76%	24%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assistants de conservation du patrimoine

Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	96%
Adjoint administratifs	93%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

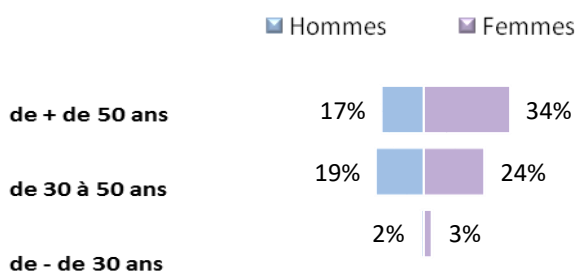
Agents de police municipale	89%
Techniciens	77%
Educateurs des APS	75%
Animateurs	71%
Ingénieurs	63%

*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

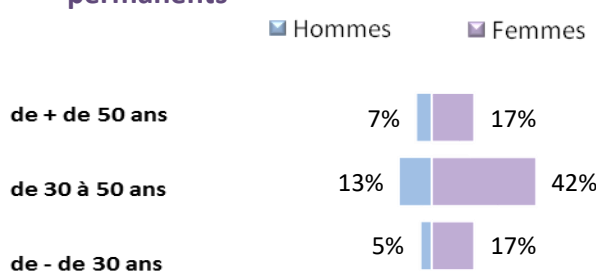
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,73	39,64	47,40
Hommes	47,64	40,61	46,68

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

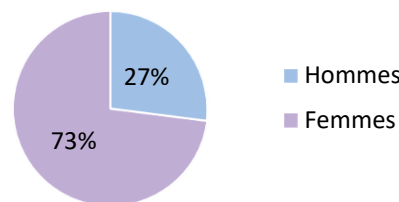


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	59%
Emplois aidés	75%
Apprentis	64%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

9 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

9 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

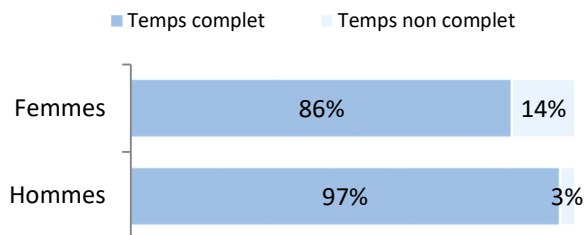
dont 33% des nominations concernent des femmes

► Pour rappel, 62% des fonctionnaires sont des femmes

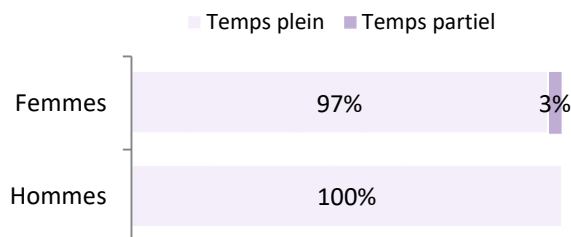
Aucun lauréat d'un examen professionnel

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



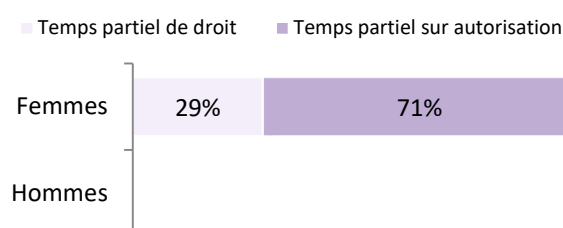
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ La collectivité 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.

➔ 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)	5,39%	3,40%
Ensemble : 4,68%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,71%	3,53%
Ensemble : 5,74%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	9,79%	4,80%
Ensemble : 8,01%		

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

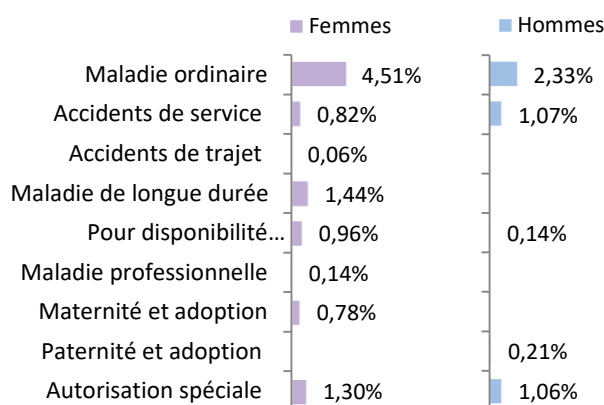
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- ▶ En moyenne, 28,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 12,9 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

- ▶ 16 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ 10 congés paternité ou adoption en 2022

➔ 113 accidents du travail déclarés en 2022

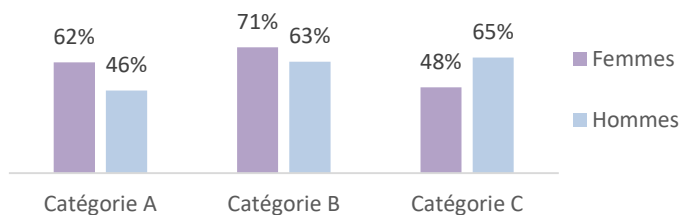
- ▶ 9,2 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 9 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2211 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1387 jours d'arrêt

Formation

➔ 520 départs en formation concernant des agents permanents

➔ 47 départs en formation pour les agents non permanents

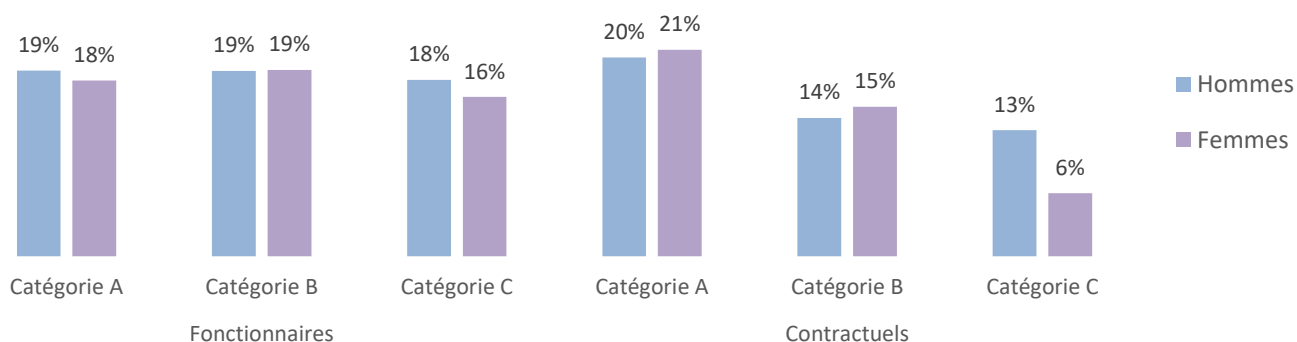
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



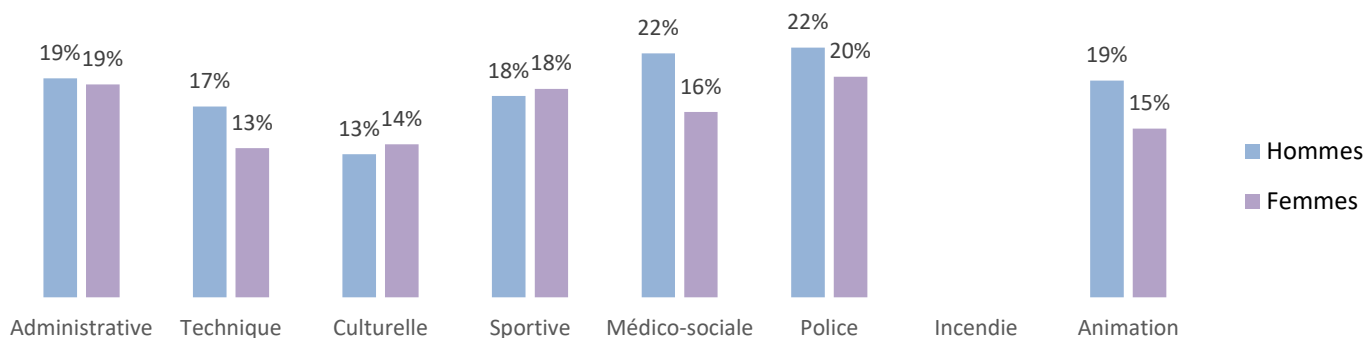
78,7 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



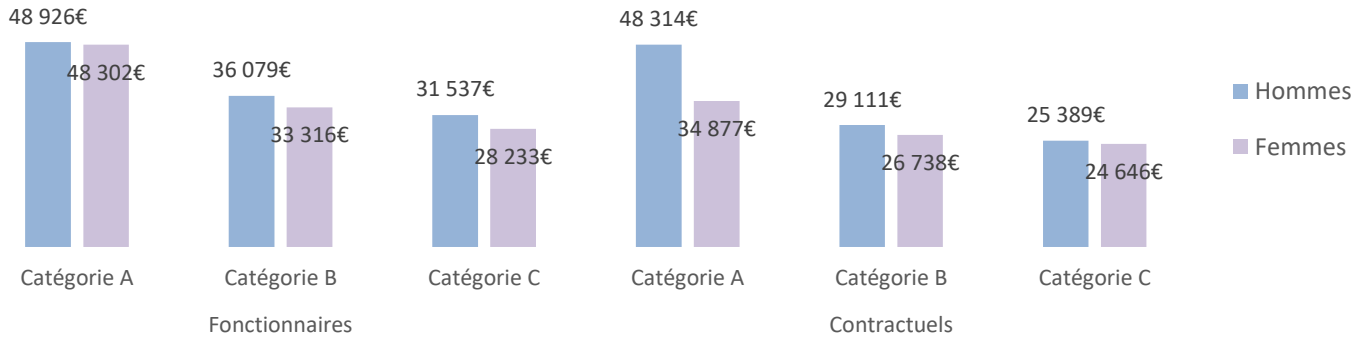
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



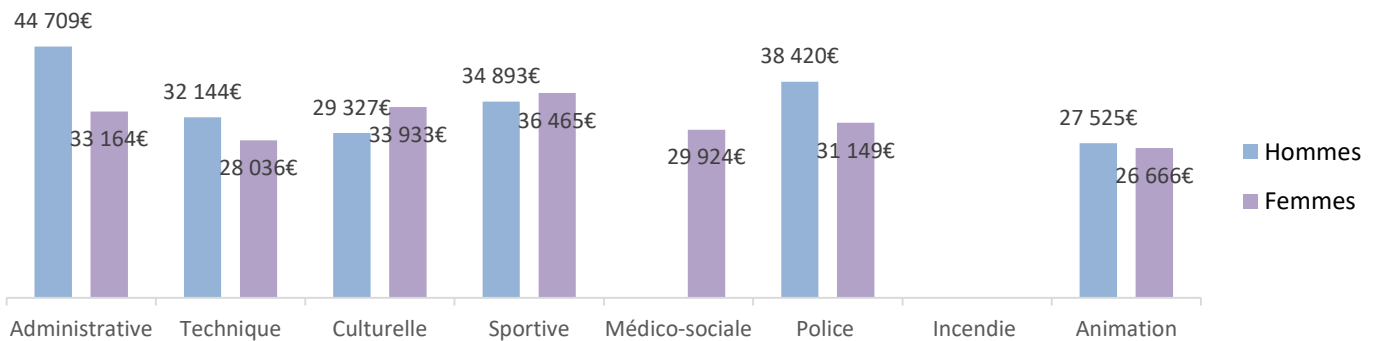
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	21%	20%	17%	19%	16%	19%
Technique	19%	16%	18%	21%	17%	13%
Culturelle	11%	12%	13%	15%	16%	14%
Sportive	11%		18%	18%		
Médico-sociale		19%	22%	19%		15%
Police			20%		22%	20%
Incendie						
Animation			24%	31%	17%	11%

➔ 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	52 988 €	46 075 €	37 071 €	36 622 €	27 805 €	29 319 €
Technique	48 216 €	64 083 €	38 613 €	32 412 €	30 800 €	26 761 €
Culturelle	37 250 €	43 682 €	26 075 €	30 663 €	23 354 €	31 333 €
Sportive	s	s	34 332 €	36 465 €	s	s
Médico-sociale	s	40 031 €	s	29 161 €	s	28 104 €
Police	s	s	47 189 €	s	37 752 €	31 149 €
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	30 131 €	s	26 441 €	25 188 €

*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‰	2‰
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 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%

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	2%
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%	3%

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.