SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

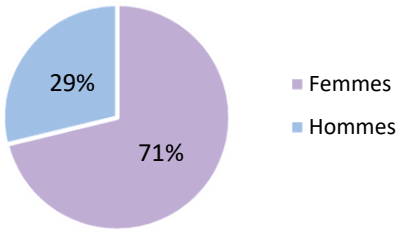
COMMUNE DE VENCE

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 168 femmes et 68 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

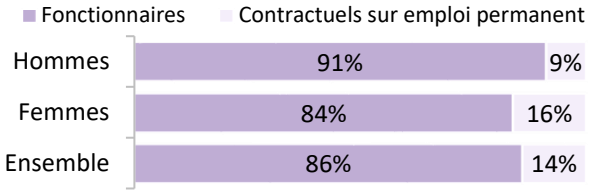


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

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

- 74,8 fonctionnaires hommes
- 142,2 fonctionnaires femmes
- 4,9 contractuels hommes
- 20,4 contractuelles femmes

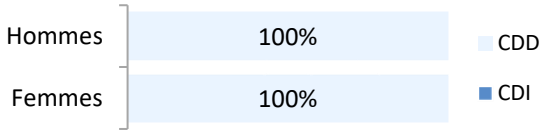
16 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes



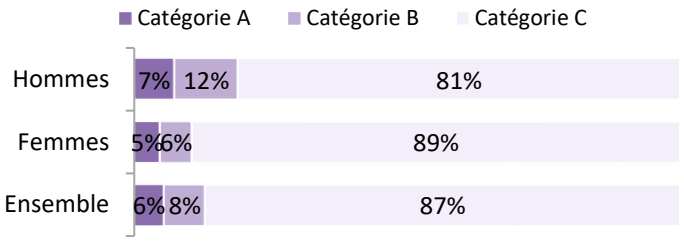
- **69 % des fonctionnaires sont des femmes et 31 % des hommes**
- **82 % des contractuels permanents sont des femmes et 18 % des hommes**

Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	62%
	Catégorie B	56%
	Catégorie C	73%

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	13%
Technique	67%	33%
Culturelle	-	-
Sportive	100%	
Médico-sociale	100%	
Police	13%	87%
Incendie	-	-
Animation	68%	32%

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

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjoints administratifs	91%
Adjoints techniques	82%
Rédacteurs	67%

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

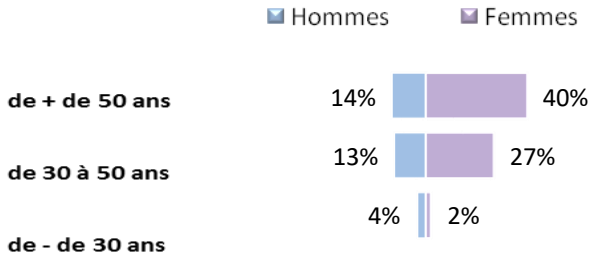
Agents de police municipale	85%
Techniciens	67%
Agents de maîtrise	63%
Ingénieurs	60%

**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*

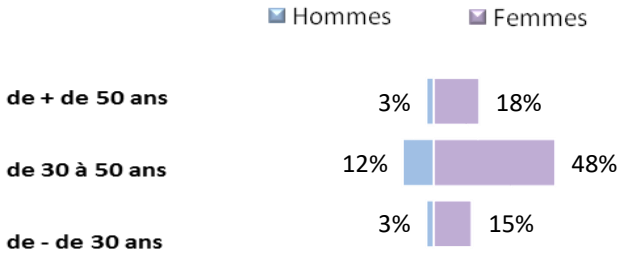
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	50,02	41,39	**48,63**
Hommes	46,85	36,67	**45,96**

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	-

** 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

4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

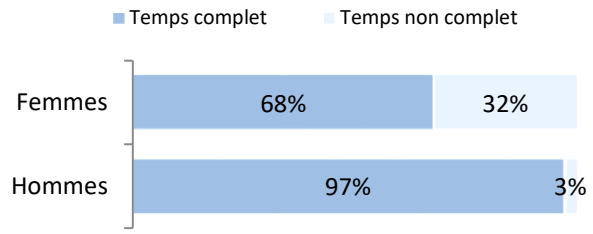
Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Pour rappel, 69% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

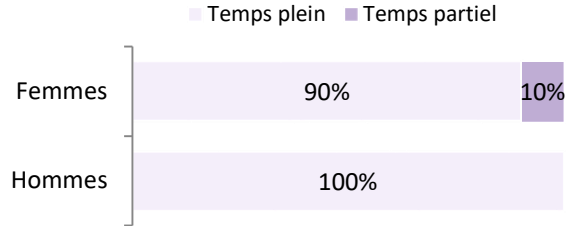
Répartition des emplois à temps complet ou non complet



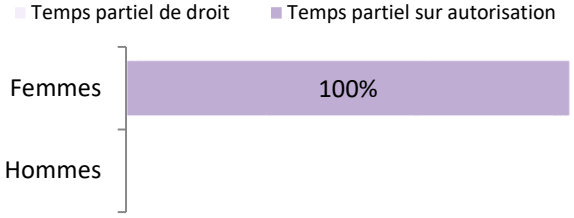
La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

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



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

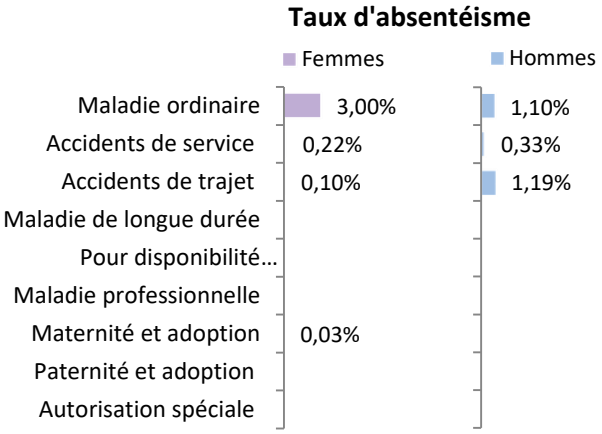
	Femmes	Hommes	
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**3,32%**	**2,61%**	Ensemble : 3,11%
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**3,32%**	**2,61%**	Ensemble : 3,11%
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**3,35%**	**2,61%**	Ensemble : 3,14%

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, 12,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
  En moyenne, 9,5 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.*



Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Un congé maternité ou adoption en 2021
- Aucun congé paternité ou adoption en 2021

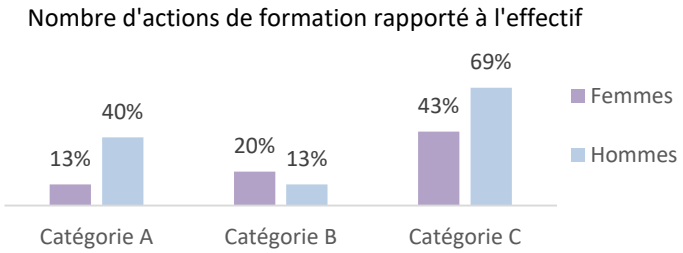
25 accidents du travail déclarés en 2021

- 9,5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 9 accidents du travail pour 68 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 645 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 641 jours d'arrêt

Formation

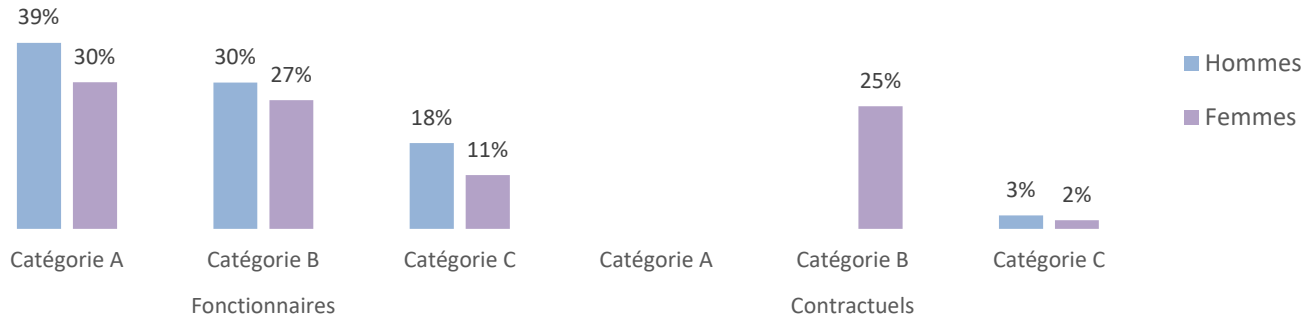
109 départs en formation concernant des agents permanents

Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021

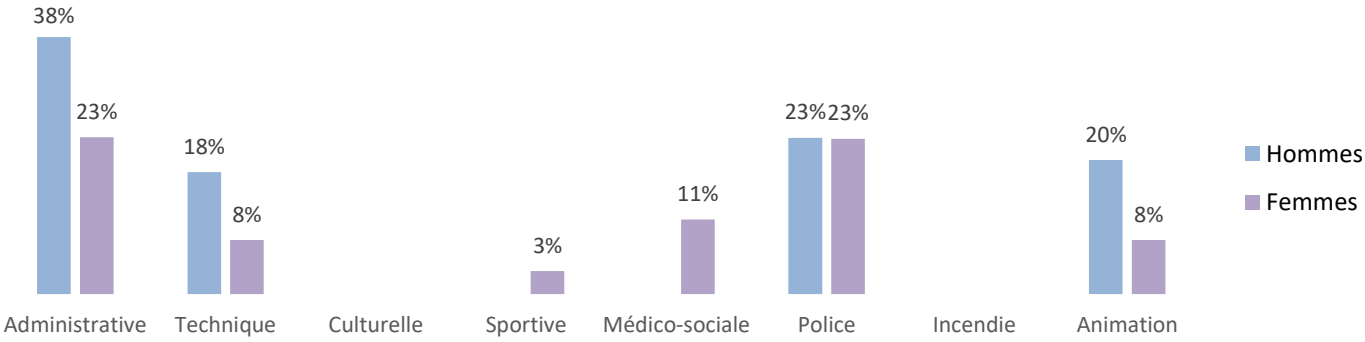


Rémunérations (agents permanents)

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



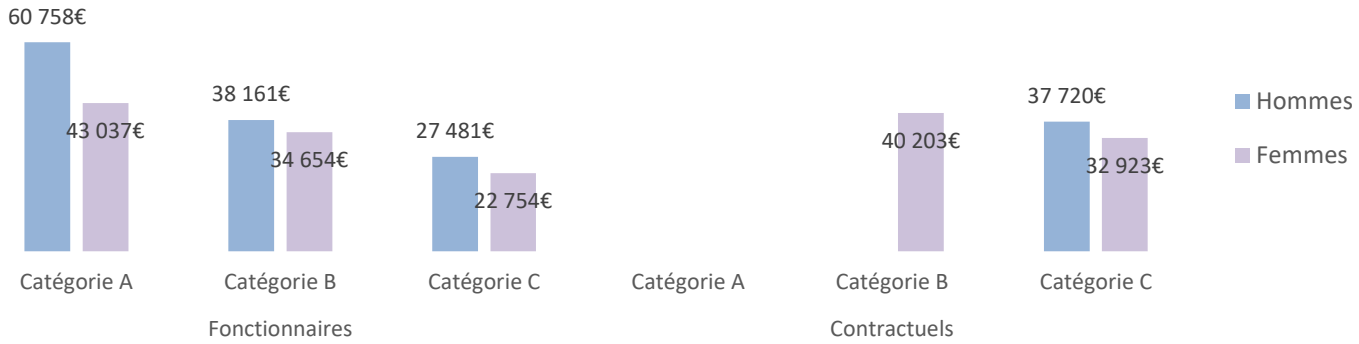
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



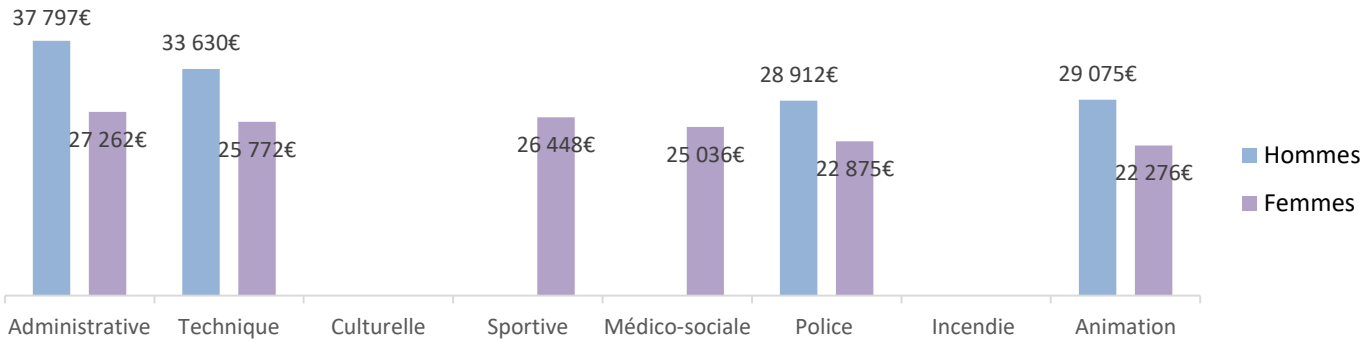
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	53%	32%	26%	41%	20%	17%
Technique	27%	34%	35%	23%	13%	6%
Culturelle						
Sportive				3%		
Médico-sociale		15%				10%
Police	39%		21%		21%	23%
Incendie						
Animation			33%	10%	16%	7%

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	47 679 €	44 872 €	s	54 224 €	27 727 €	22 486 €
Technique	82 625 €	s	40 759 €	s	28 841 €	24 892 €
Culturelle						
Sportive			s	26 448 €		
Médico-sociale		27 313 €				24 506 €
Police	s		s		27 316 €	22 875 €
Incendie						
Animation			s	26 476 €	27 728 €	21 097 €

**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.

OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : février 2023
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes
Version 4