

Envoyé en préfecture le 22/04/2024

Reçu en préfecture le 22/04/2024

Publié le

ID : 059-215901729-20240411-240411DB_BP2024-BF



Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle





SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022

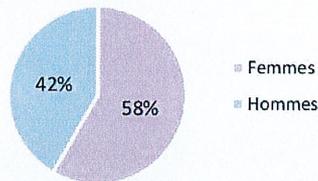
➔ COMMUNE DE DENAIN

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 Nord 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 172 femmes et 123 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

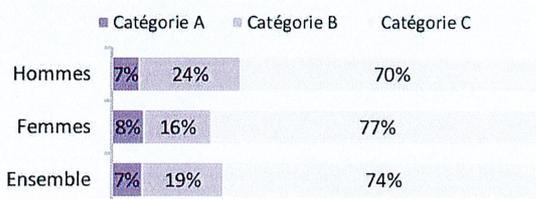


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 hommes

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

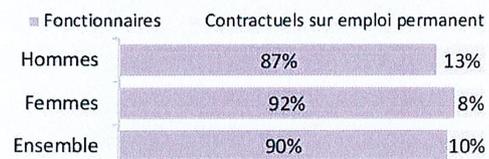
- 105 fonctionnaires hommes
- 154,3 fonctionnaires femmes
- 11,5 contractuels hommes
- 17 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	62%	48%	61%

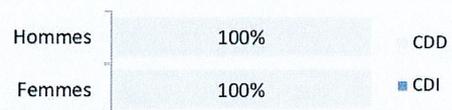
➔ 8 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 13 % des hommes



- ▶ 60 % des fonctionnaires sont des femmes et 40 % des hommes
- ▶ 47 % des contractuels permanents sont des femmes et 53 % des hommes

➔ Aucun agent contractuel n'est en CDI

Aucun agent en CDI



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	74%	26%
Technique	47%	53%
Culturelle	58%	42%
Sportive	-	100%
Médico-sociale	100%	-
Police	27%	73%
Incendie	-	-
Animation	56%	44%

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

ASEM	100%
Rédacteurs	78%
Adjoints administratifs	78%
Adjoints territoriaux du patrimoine	70%
Adjoints techniques	54%

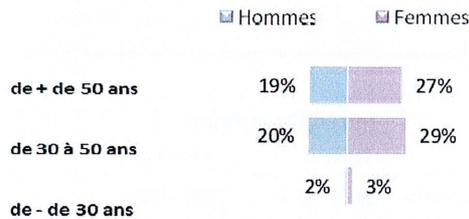
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

Agents de maîtrise	90%
Techniciens	86%
Agents de police municipale	70%
Assistants d'enseignement artistique	57%
Attachés	56%

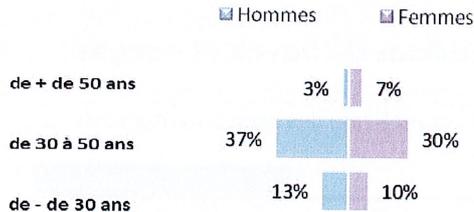
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,10	37,14	47,21
Hommes	47,87	36,88	46,44

Pyramide des âges des fonctionnaires



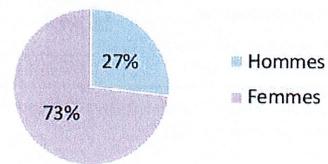
Pyramide des âges des contractuels permanents



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

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	78%
Emplois aidés	67%
Apprentis	83%

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

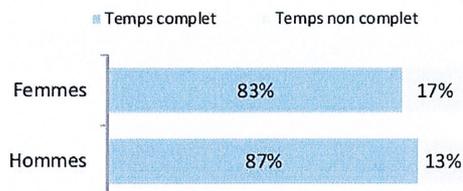
Aucun lauréat d'un examen professionnel

3 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité (nommés au cours de l'année 2022)

Dont 100% des nominations concernent des femmes.

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

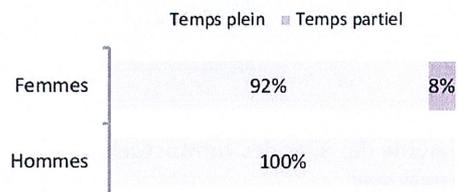
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



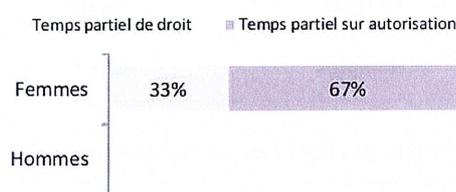
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Le protocole d'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail a été mis à jour au 1^{er} janvier 2022 avec l'application des 1.607 heures de travail effectif.

➔ 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)	7,31%	5,22%
	Ensemble : 6,44%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	15,63%	8,91%
	Ensemble : 11,81%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	16,34%	8,95%
	Ensemble : 13,26%	

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

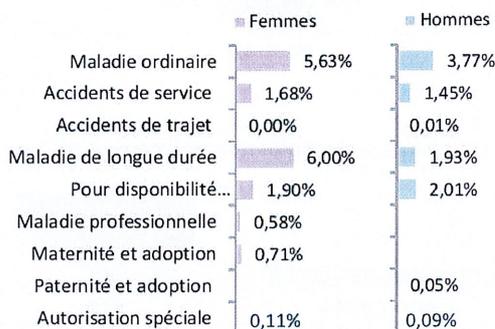
▶ En moyenne, 57,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 32,5 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

- ▶ 6 congés maternité ou adoption en 2022
- ▶ Un congé paternité ou adoption en 2022

➔ 23 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 3,2 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 10,7 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 40 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 592 jours d'arrêt

Formation

➔ 323 départs en formation pour les agents permanents.

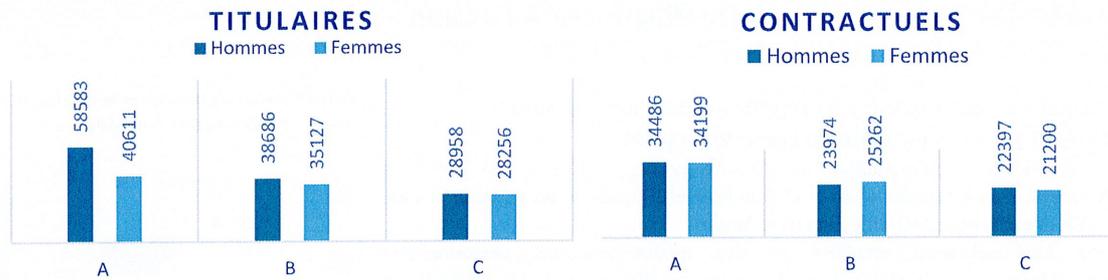
	Femmes	Hommes
Catégorie A	11 départs soit 32 jours	2 départs soit 2 jours
Catégorie B	29 départs soit 51 jours	14 départs soit 43 jours
Catégorie C	98 départs soit 162 jours	169 départs soit 455 jours

➔ 25 départs en formation pour les agents non permanents.

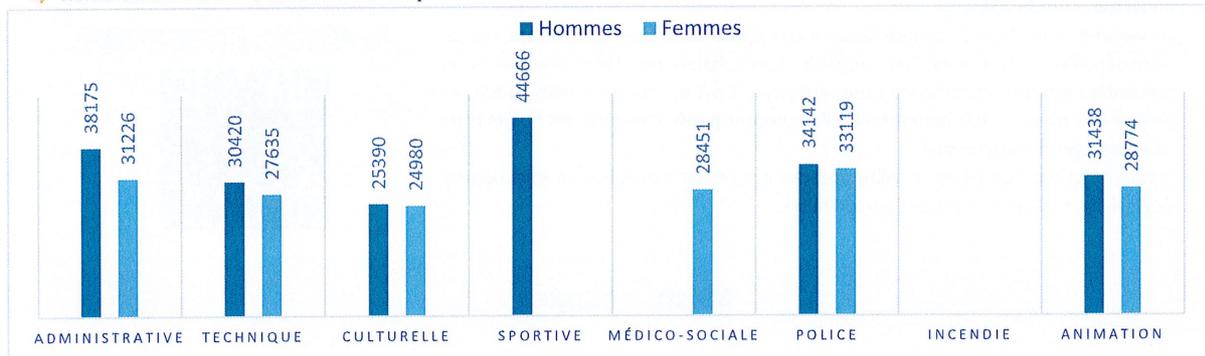
15 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes et 10 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes.

Rémunérations (agents permanents)

➔ 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



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	2,56‰	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	10,23‰	5,12‰

➡ 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‰	2,56‰

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.