



# SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2020

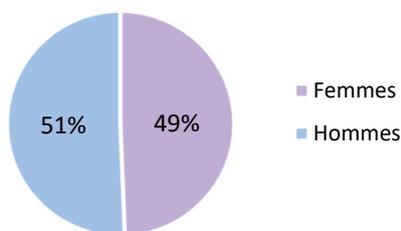
## → COMMUNE DE BAYONNE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

### — Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 428 femmes et 439 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

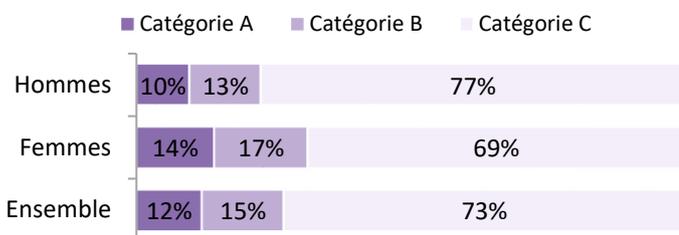


**La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 hommes**

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

- 410,4 fonctionnaires hommes
- 398,8 fonctionnaires femmes
- 27,8 contractuels hommes
- 15,5 contractuelles femmes

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



**Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :**

Catégorie A	59%
Catégorie B	56%
Catégorie C	46%

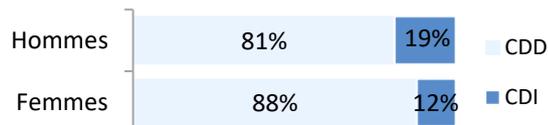
→ 4 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 6 % des hommes



- ▶ 50 % des fonctionnaires sont des femmes et 50 % des hommes
- ▶ 39 % des contractuels permanents sont des femmes et 61 % des hommes

→ 12 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 19 % des hommes

Au total, 7 agents en CDI sur 44 agents contractuels, soit 16 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	30%	70%
Culturelle	73%	27%
Sportive	23%	77%
Médico-sociale	99%	1%
Police	13%	87%
Incendie	-	-
Animation	53%	47%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité

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

Attachés de conservation du patrimoine	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Agents sociaux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%

## Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des ingénieurs en chef

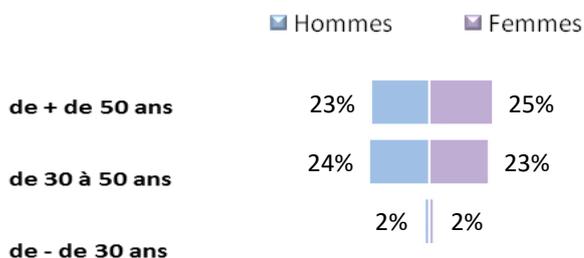
Ingénieurs en chef	100%
Agents de maîtrise	91%
Agents de police municipale	84%
Educateurs des APS	75%
Techniciens	69%

*\*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*

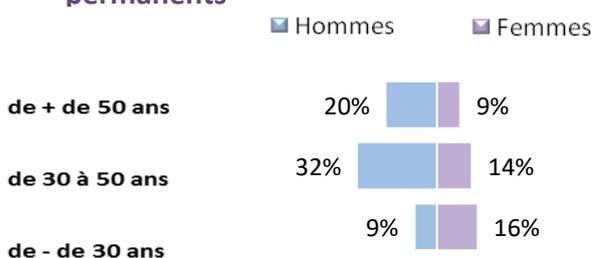
## ➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,64	38,38	48,24
Hommes	48,36	45,28	48,17

## ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



## ➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

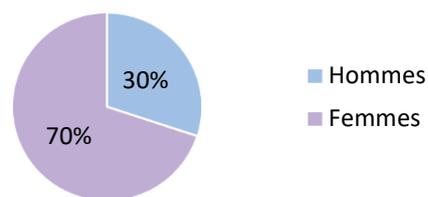


## ➔ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020\*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	70%
Emploi aidés	-
Apprentis	40%

*\* 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 nommés

dont 75% des nominations concernent des femmes

### ➔ 6 lauréats d'un concours dont 1 n'ayant pas été nommés

dont 80% des nominations concernent des femmes

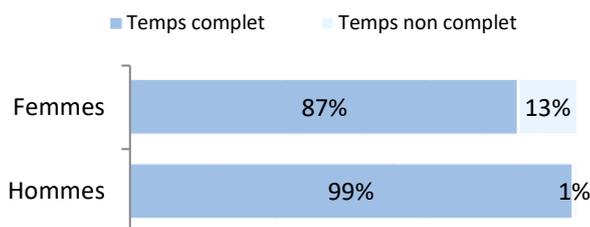
▶ Pour rappel, 50% des fonctionnaires sont des femmes

### ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

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

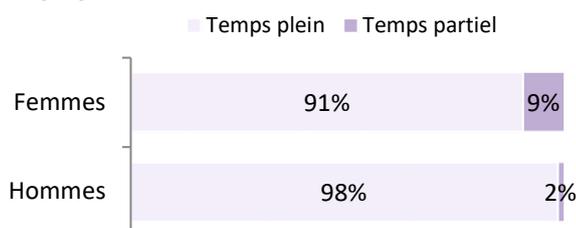
### ➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



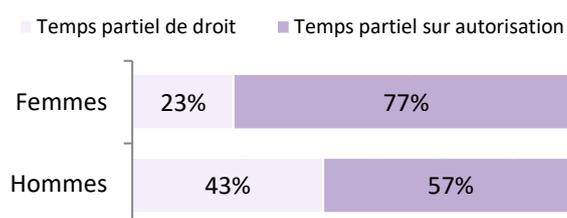
### ➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

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
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>4,68%</b>	<b>4,36%</b>
	Ensemble : 4,52%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>8,24%</b>	<b>7,23%</b>
	Ensemble : 7,73%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>14,10%</b>	<b>13,42%</b>
	Ensemble : 13,76%	

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

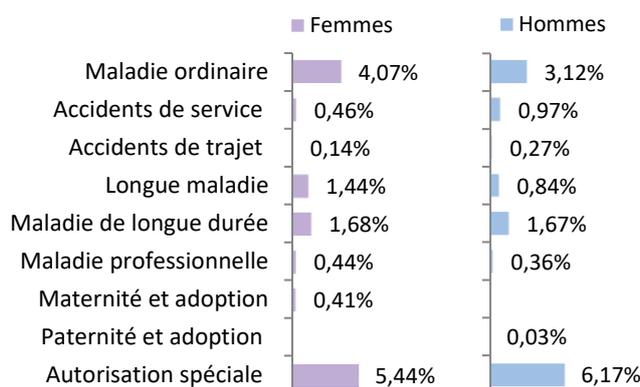
### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 30,1 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 26,4 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 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

- ▶ 9 congés maternité ou adoption en 2020
- ▶ 3 congés paternité ou adoption en 2020

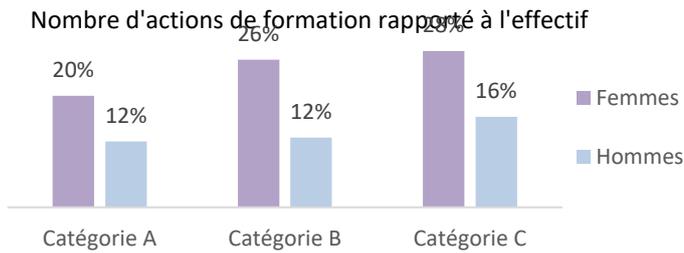
### ➔ 53 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 3,7 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 7,9 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 987 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 2019 jours d'arrêt

## Formation

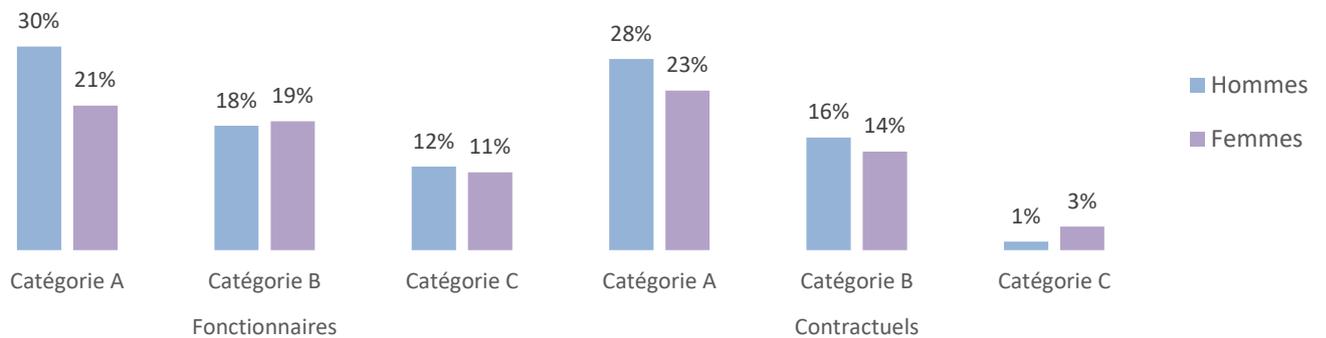
➔ 178 départs en formation concernant des agents permanents

➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2020

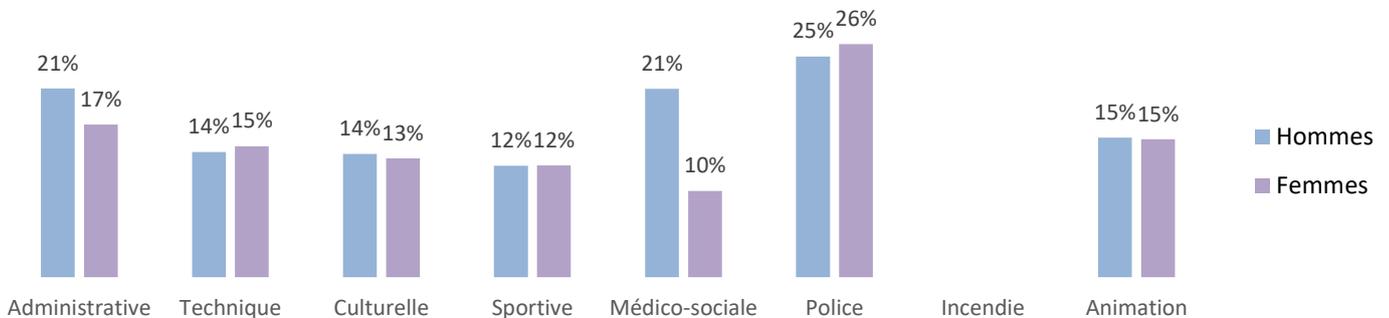


## Rémunérations (agents permanents)

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



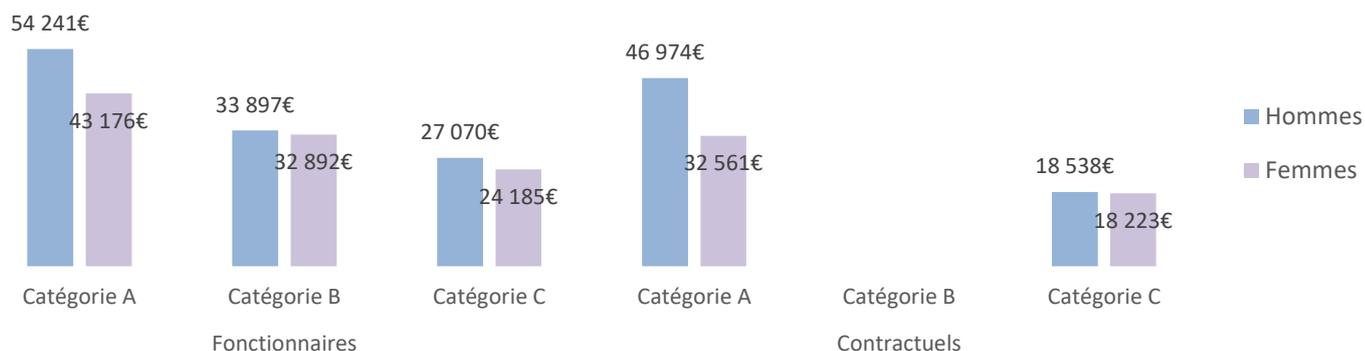
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



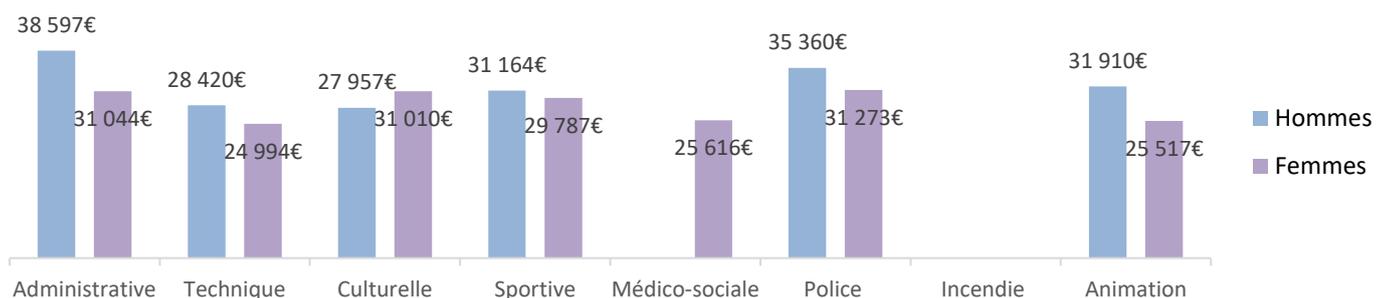
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	22%	20%	19%	12%	12%
Technique	34%	29%	21%	22%	10%	11%
Culturelle	22%	16%	16%	15%	8%	10%
Sportive			13%	12%	8%	
Médico-sociale	21%	12%				9%
Police	34%		25%		24%	26%
Incendie						
Animation			17%	20%	12%	12%

## ➔ 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	52 268 €	44 540 €	36 209 €	33 845 €	24 917 €	24 792 €
Technique	59 468 €	46 790 €	34 932 €	33 200 €	25 945 €	22 397 €
Culturelle	36 875 €	40 512 €	28 839 €	30 917 €	24 418 €	25 218 €
Sportive			32 056 €	29 787 €	s	
Médico-sociale	s	33 071 €				24 603 €
Police	s		s		35 253 €	31 273 €
Incendie						
Animation			33 458 €	27 172 €	s	24 369 €

\*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‰	2‰
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

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



## 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 : octobre 2021  
 Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques  
 Version 2