



MAIRIE DE PEYMEINADE

EXTRAIT
du registre des délibérations du Conseil Municipal
Séance du 15 mars 2023
19 heures

NOMBRES DE MEMBRES		
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
29	29	27

OBJET : Présentation du Rapport Social Unique 2021

Le Conseil Municipal de la commune de Peymeinade, dûment convoqué le 8 mars 2023, s'est réuni le mercredi 15 mars 2023 à 19 heures en salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE, Maire.

PRÉSENTS : M. Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE - Mme Catherine SEGUIN - M. Marc BAZALGETTE - Mme Catherine LE ROLLE - M. Michel DISSAUX - Mme Aleth CORCIN - M. Pierre FAURET - Mme Andrée MARCKERT - M. Jean-Luc FRANCOIS - Mme Evelyne HIRELLE - M. Christian PERTICI - M. Jean-Michel BATTESTI - M. Emmanuel REDA - M. Gilles CHIAPELLI - M. Christian LEBÈGUE - Mme Odile DESPLANQUES - Mme Fabienne WALLON - Mme Nathalie SAGOLS - M. Pierre-François DERACHE - Mme Patricia DI SANTO - M. Joseph MATTIOLI - M. Didier MOUTTÉ.

ABSENTS EXCUSES SANS POUVOIR : M. Yann GAMAIN - Mme Sophie PERCHERON.

ABSENTS EXCUSES AVEC POUVOIR : Mme Huguette LACROIX - Mme Laetitia INNOCENTI - Mme Clarisse PIERRE - M. Eric VIDAL - Mme Audrey MOUTTÉ.

POUVOIRS DE : Mme Huguette LACROIX à Mme Aleth CORCIN - Mme Laetitia INNOCENTI à M. Pierre-François DERACHE - Mme Clarisse PIERRE à M. Marc BAZALGETTE - M. Eric VIDAL à Mme Patricia DI SANTO - Mme Audrey MOUTTÉ à M. Didier MOUTTÉ.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mme Catherine LE ROLLE.



DOMAINE / THEME : RESSOURCES HUMAINES

RAPPORTEUR : Monsieur Pierre FAURET

SYNTHESE

Les administrations sont tenues d'élaborer chaque année un Rapport Social Unique (RSU).

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans la collectivité.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte du RSU portant sur les données de l'année 2021.

Vu le Code général de la fonction publique et notamment l'article L253-5,

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 07 mars 2023,

Vu la consultation de la commission du personnel et de la qualité de service le 07 mars 2023,

Monsieur Pierre FAURET expose au Conseil Municipal :

Considérant que le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents au sein de la collectivité, de comparer la situation des hommes et des femmes et de suivre l'évolution de cette situation et enfin, d'apprécier la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap,

Considérant que le RSU est établi autour de plusieurs thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...),

Considérant que le RSU a pour vocation à rassembler en un seul document et donc se substituer aux divers rapports tels que : le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »), le rapport d'égalité professionnelle et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,

Considérant que les données du RSU sont valorisées au travers d'un rapport de synthèse qui reprend les principaux indicateurs : effectifs, caractéristiques des agents sur emploi permanent, pyramide des âges, temps de travail, mouvements et promotions, budget et rémunérations, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, conditions de travail, handicap, relations sociales, absentéisme, etc.

Considérant que le RSU 2021 a été présenté au Comité Social Territorial le 7 mars 2023,

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte du Rapport Social Unique 2021 ci-annexé.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- **DE PRENDRE ACTE** du Rapport Social Unique 2021 de la commune, ci-annexé.

Fait en séance, les jour, mois et an susdits et ont signé au registre les membres présents.

Peymeinade, le 15 mars 2023.

Le Maire,
Philippe SAINTE-ROSE FANCHINE



La Secrétaire de séance,
Catherine LE ROLLE

RSU

SYNTHÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

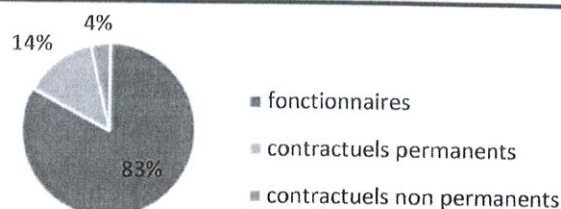
COMMUNE DE PEYMEINADE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 111 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 92 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



➔ 1 contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

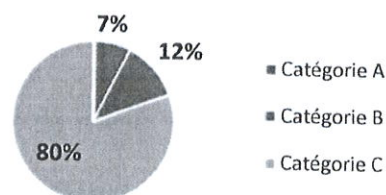
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : 2 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	13%	27%
Technique	49%	67%	51%
Culturelle	1%	7%	2%
Sportive			
Médico-sociale	10%	13%	10%
Police	8%		7%
Incendie			
Animation	3%		3%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

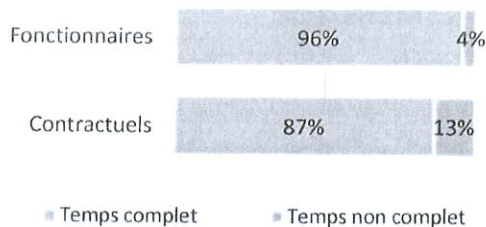
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	37%	63%
Contractuels	40%	60%
Ensemble	37%	63%

➔ Les principaux cadres d'emplois

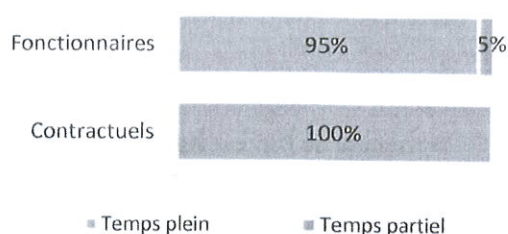
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	11%
ATSEM	8%
Rédacteurs	7%

Temps de travail des agents permanents

➤ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➤ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➤ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	9%	20%

➤ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
 5% des femmes à temps partiel

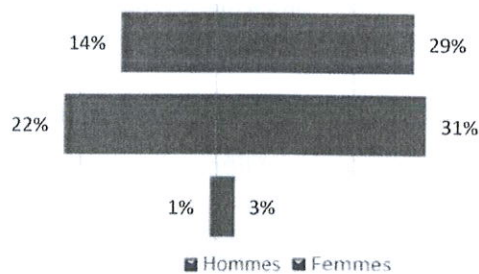
Pyramide des âges

➤ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,86
Contractuels permanents	39,50
Ensemble des permanents	47,55

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	25,00

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➤ 104,39 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 88,24 fonctionnaires
- > 12,73 contractuels permanents
- > 3,42 contractuels non permanents

189 990 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	7,68 ETPR
Catégorie B	12,49 ETPR
Catégorie C	80,80 ETPR

Positions particulières

> 9 agents en disponibilité

Mouvements

- En 2021, 22 arrivées d'agents permanents et 21 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
106 agents	107 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuels	↗	7,1%
Ensemble	↗	0,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	48%
Mise en disponibilité	38%
Départ à la retraite	10%
Démission	5%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	55%
Voie de mutation	23%
Arrivées de contractuels	23%

* Maximum des sites : 175

¹ Effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020 /

Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020

Évolution professionnelle

- 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 3 n'ayant pas été nommé(s)
dont 100% des nominations concernent des femmes
- Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- 36 avancements d'échelon et
16 avancements de grade

- 1 lauréat d'un examen professionnel n'ayant pas été nommé
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 62,39 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* 7 016 240 € Charges de personnel* 4 377 221 € → Soit 62,39 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	2 955 979 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	524 343 €	49 349 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	71 189 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	33 490 €	
Supplément familial de traitement :	28 817 €	
Indemnité de résidence :	24 646 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 390 €	s	33 478 €		29 285 €	s
Technique	s		37 862 €	s	25 916 €	24 397 €
Culturelle		s			s	
Sportive						
Médico-sociale					24 503 €	s
Police			s		30 219 €	
Incendie						
Animation			s		s	
Toutes filières	52 489 €	s	35 361 €	s	26 824 €	24 585 €

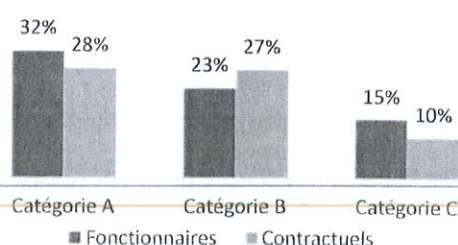
* Le secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,74 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,10%
Contractuels sur emplois permanents	14,93%
Ensemble	17,74%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 4523 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 453 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

- ⇒ La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

⇒ En moyenne, 18,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 1,4 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,41%	0,38%	2,99%	12,67%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,18%	0,38%	4,51%	12,67%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,57%	0,38%	4,85%	12,67%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ⇒ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ⇒ 58,1 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ⇒ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

- ⇒ 14 accidents du travail déclarés au total en 2021
- > 12,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 26 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

6 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 100 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 1 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 5 en catégorie C

Prévention et risques professionnels

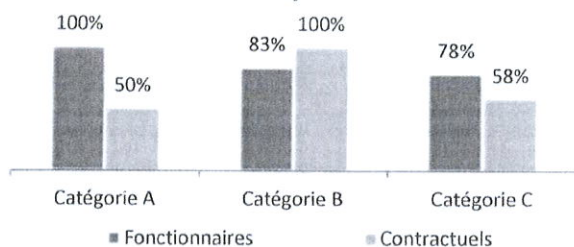
- ⇒ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité
- ⇒ FORMATION
9 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
Coût total des formations : 4 790 €
Coût par jour de formation : 532 €
- ⇒ DÉPENSES
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée
- ⇒ DOCUMENT DE PRÉVENTION
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

- En 2021, 77,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



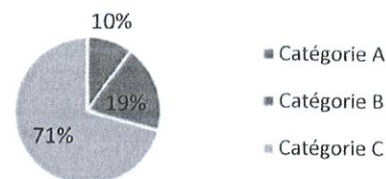
- 52 915 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	48 %
Coût de la formation des apprentis	6 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	42 %

- 270 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	132 €	44 €
Montant moyen par bénéficiaire	12 €	11 €

- L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

- Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2021

- Comité Technique Territorial

5 réunions en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2021

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2021
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2021

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisées les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

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.

Accusé de réception en préfecture
006-210600953-20230315-DEL2023-023-DE
Date de télétransmission : 22/03/2023
Date de réception préfecture : 22/03/2023



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

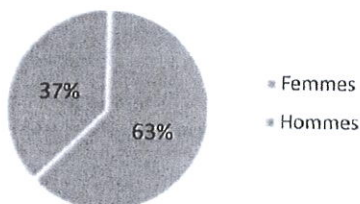
➔ COMMUNE DE PEYMEINADE

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 67 femmes et 40 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

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

- 34,1 fonctionnaires hommes
- 54,2 fonctionnaires femmes
- 5,2 contractuels hommes
- 7,5 contractuelles femmes

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Hommes	3%	8%	85%
Femmes	7%	15%	78%
Ensemble	7%	12%	80%

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	63%	77%	60%

➔ 13 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 15 % des hommes

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent
Hommes	85%	15%
Femmes	87%	13%
Ensemble	86%	14%

- ➔ 63 % des fonctionnaires sont des femmes et 37 % des hommes
- ➔ 60 % des contractuels permanents sont des femmes et 40 % des hommes

➔ 11 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme
Au total, 1 agent en CDI sur 15 agents contractuels, soit 7 %

	CDD	CDI
Hommes	100%	0%
Femmes	89%	11%

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	90%	10%
Technique	44%	56%
Culturelle	100%	0%
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	0%
Police	14%	86%
Incendie	-	-
Animation	100%	0%

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%
Adjoints administratifs	94%
Rédacteurs	88%
Attachés	80%

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

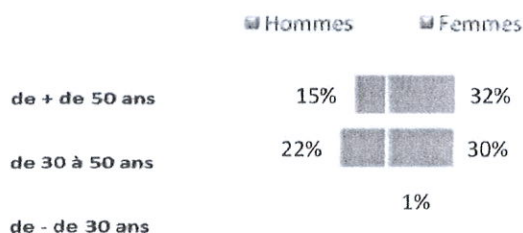
Agents de police municipale	83%
Agents de maîtrise	67%
Adjoints techniques	53%

*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

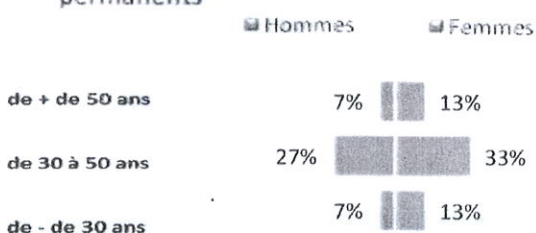
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,97	39,17	47,65
Hommes	48,68	40,00	47,38

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

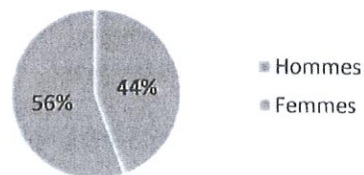


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

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

* 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 dont 3 n'ayant pas été nommé(s)

dont 100% des nominations concernent des femmes

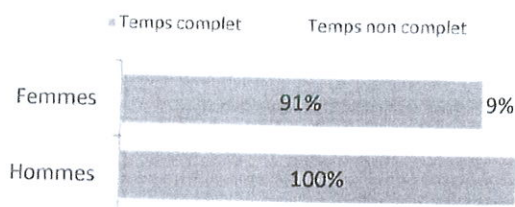
Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

1 lauréat d'un examen professionnel n'ayant pas été nommé

Pour rappel, 63% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

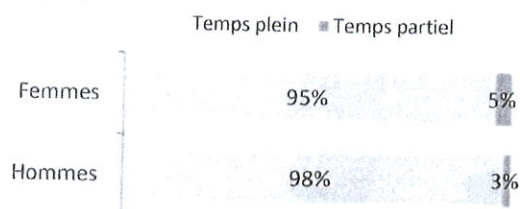
- Répartition des emplois à temps complet ou non complet



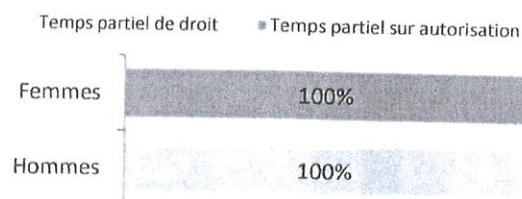
- La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- 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)	2,09%	4,49%
Ensemble : 2,99%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,52%	4,49%
Ensemble : 4,51%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,06%	4,49%
Ensemble : 4,85%		

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

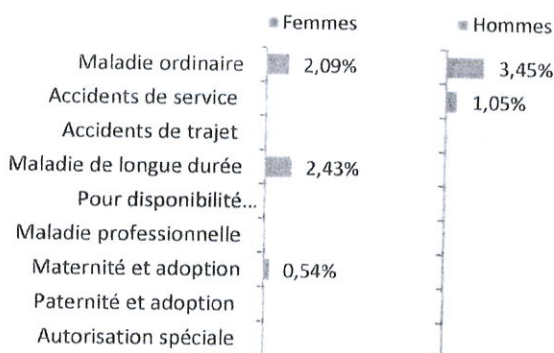
- Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 16,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 16,4 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.

Taux d'absentéisme



- Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 2 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2021

- 14 accidents du travail déclarés en 2021

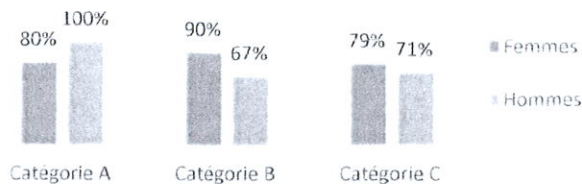
- ▶ 8 accidents du travail pour 69 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 6 accidents du travail pour 42 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 211 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 153 jours d'arrêt

Formation

83 départs en formation concernant des agents permanents

1 départ en formation pour les agents non permanents

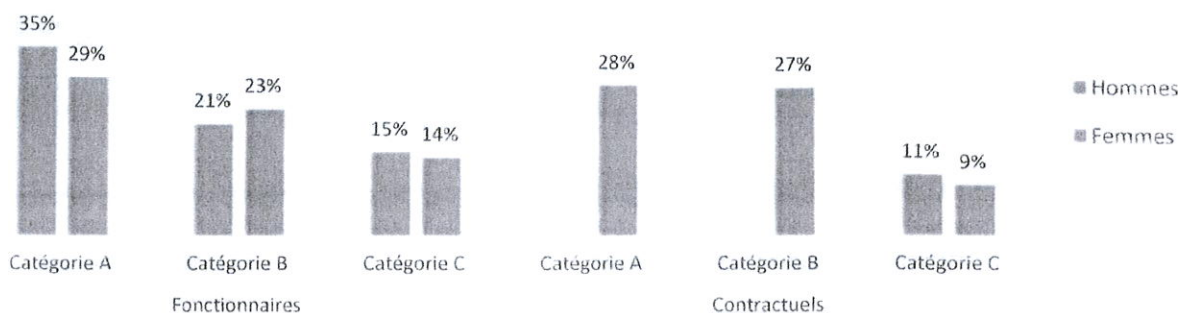
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



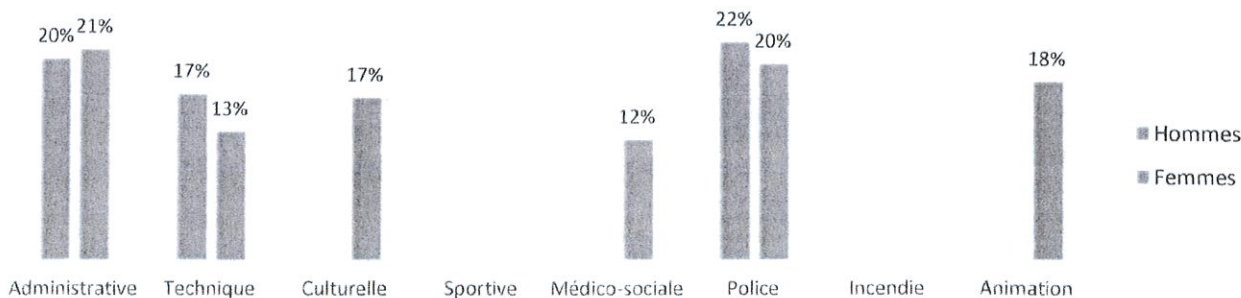
Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

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



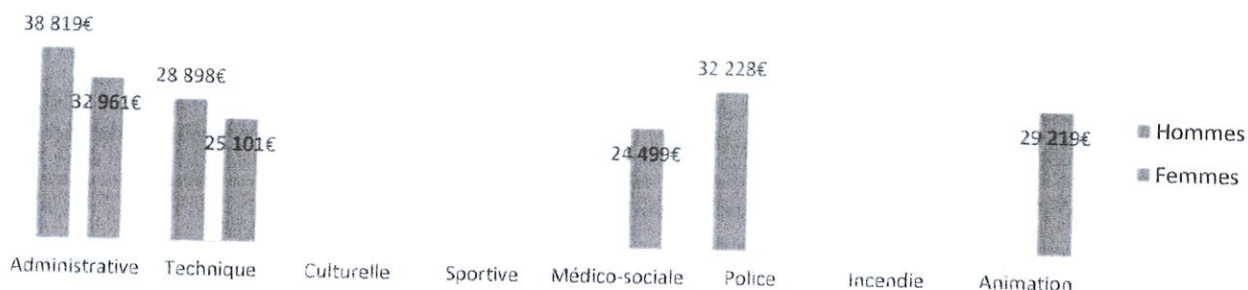
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	38%	31%	6%	23%	8%	17%
Technique	33%	-	26%	26%	14%	11%
Culturelle	-	6%	-	-	-	24%
Sportive	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	12%
Police	-	-	30%	-	20%	20%
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	-	25%	-	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	s	48 991 €	s	32 485 €	s	29 115 €
Technique	s		s	s	26 728 €	24 062 €
Culturelle		s				s
Sportive						
Médico-sociale						24 499 €
Police			s		30 470 €	s
Incendie						
Animation				s		s

*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	25‰	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)

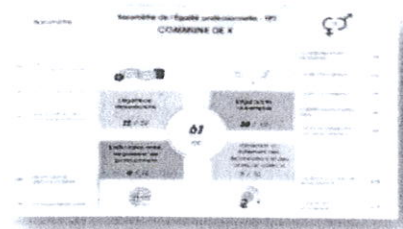
Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

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.