

**RAPPORT DE SITUATION COMPAREE  
DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

**REIMS METROPOLE**

**2015**

**POLE RESSOURCES**

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

# Préambule

Conformément à la loi Sauvadet du 12 mars 2012 précisée par le protocole d'accord du 8 mars 2013, la circulaire du 8 juillet 2013 et l'arrêté du 27 décembre 2013, les bilans sociaux des employeurs relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière comprennent à partir de 2014 un volet égalité professionnelle.

Ce volet s'intitule Rapport de Situation comparée. C'est le troisième établi par nos Collectivités.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques à partir des données chiffrées 2015, doit conduire l'employeur public à élaborer avec les partenaires sociaux un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle et à réduire les inégalités.

Il est à noter que les données où la population cible est inférieure ou égale à 5 n'ont pas été incluses pour certaines rubriques lorsque ces situations sont spécifiquement identifiées (au niveau par exemple d'un cadre d'emplois), par soucis de représentativité et d'anonymat. Elles ont néanmoins été traitées et incluses dans les tendances globales que le rapport détaille.

Les indicateurs du Rapport de situation comparée (RSC) sont regroupés en 6 chapitres :

- 1- Les conditions générales d'emploi
- 2- Les rémunérations
- 3- La formation
- 4- Les conditions de travail
- 5- Les congés
- 6- L'organisation du temps de travail.

Sont donc présentées ci-après les données afférentes sous forme de tableaux sexués par cadre d'emplois pour chacun des 6 chapitres.

# SOMMAIRE

I. Conditions générales d'emploi .....	4
A. Effectifs.....	4
B. Durée et organisation du travail .....	8
C. Compte Epargne-Temps.....	9
D. Recrutements et Départs.....	10
E. Emplois Fonctionnels .....	12
F. Concours .....	13
G. Promotions .....	14
II. Rémunérations .....	15
III. Formation.....	17
IV. Conditions de travail.....	18
V. Congés.....	19
VI. Organisation du temps de travail.....	20

# I. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

## A. EFFECTIFS

Reims Métropole - Titulaires							
Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Sexe	Effectifs		Taux de parité	Age moyen
				Physiques	en ETP		
Administrative	A	Administrateur	F	3	3	42,8%	30,3
			H	4	4	57,2%	41,7
		Attaché	F	63	60,5	71,6%	45,1
			H	25	25	28,4%	44,5
	B	Rédacteur	F	77	74	83,7%	46,01
			H	15	15	16,3%	42,8
	C	Adjoint Administratif	F	119	113	79,0%	40,8
			H	24	23	21,0%	42,7
Technique	A	Ingénieur	F	35	33,4	46,0%	41,9
			H	41	41	54,0%	45,8
	B	Technicien	F	18	17,2	23,7%	38,7
			H	58	57,9	76,3%	43,3
	C	Agent de Maîtrise	F	9	8,6	11,4%	43,4
			H	70	70	88,6%	50,6
		Adjoint Technique	F	35	34,6	16,5%	48,2
			H	177	176	83,5%	42,2
Culturelle	A	Attaché de Conservation	F	4	3,8	66,6%	37,5
			H	2	2	33,3%	36,5
Sociale	B	Assistant socio-éducatif et éducateur	F	2	2	100,0%	40,5
			H			0,0%	
	C	Adjoint d'Animation	F				
			H				
Médico-Technique	B	Technicien paramédical	F	1	0,8	100,0%	35
			H			0,0%	

Catégorie	Sexe	Effectif	Taux de
-----------	------	----------	---------

			mixité
A	F	102	60%
	H	68	40%
B	F	98	57,3%
	H	73	42,7%
C	F	166	37,5%
	H	271	62,5%

Filière	Sexe	Effectif	Taux de mixité
Administrative	F	262	79,3%
	H	68	20,7%
Technique	F	97	21,9%
	H	346	78,1%
Culturelle	F	4	66,0%
	H	2	33,0%
Sociale	F	2	100,0%
	H	0	0,0%
Médico-technique	F	1	100,0%
	H		0,0%

### **Commentaires :**

Sur la base de la population concernée, l'effectif d'agents titulaires de Reims Métropole présente un taux de parité satisfaisant avec 52,9% d'hommes et 47,1% de femmes, ce qui est quasiment similaire à 2014. Le taux de parité par catégorie est également relativement satisfaisant : ce taux est dans la fourchette 40-60% pour la catégorie A et s'en écarte de moins de trois points pour les catégories B et C, comme en 2014.

L'analyse de la répartition des effectifs titulaires de Reims Métropole par filière présente toujours des écarts sexués significatifs pour les filières Administrative et Technique : la première étant majoritairement féminine à plus de 79%, la seconde étant majoritairement masculine à plus de 78%, comme les années précédentes.

En ce qui concerne la filière Administrative, cette forte féminisation résulte de la structure des effectifs sexués des trois principaux cadres d'emplois de la filière : les femmes représentent 79% des effectifs des Adjoints administratifs, 83,7% des effectifs de Rédacteurs et 71.6 % des effectifs d'Attachés.

De même pour la filière Technique, la forte masculinisation de la filière résulte de la structure des effectifs sexués des cadres d'emplois de Techniciens, Agents de maîtrise et adjoints techniques : les hommes représentent en effet 76,3% des techniciens (1.5% de plus qu'en 2014), 88,6% des Agents de maîtrise, et 83,2% des adjoints techniques.

Enfin, il est à noter que comme en 2014 seul le cadre d'emplois des Ingénieurs présente un taux de parité compris dans la fourchette 40-60%.

## Reims Métropole Non Titulaires

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Sexe	Effectifs		Taux de parité	Age moyen
				Physiques	en ETP		
Administrative	A	Attaché	F	9	8,5	52,9%	33,00
			H	8	8,0	47,1%	33,83
	C	Adjoint Administratif	F	3	2,8	100,0%	29,67
			H	2	2		
Technique	A	Ingénieur	F	6	5,8	50,0%	28,75
			H	6	6,0	50,0%	41,50
	B	Technicien	F			0,0%	
			H	2	2,0	100,0%	27,50
	C	Adjoint Technique	F	2	1,0	28,5%	44,00
			H	5	5,0	71,5%	34,80
Culturelle	A	Attaché de Conservation du Patrimoine	F	4	4,0	57,1%	31,00
			H	3	3,0	42,9%	32,33
	B	Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	F	4	3,8	50,0%	29,25
			H	4	4,0	50,0%	27,50

Catégorie	Effectif	Sexe	Effectif	Taux de mixité
A	37	F	19	51,3%
		H	18	48,7%
B	11	F	4	36,3%
		H	7	63,7%
C	10	F	5	50,0%
		H	5	50,0%

Filière	Effectif	Sexe	Effectif	Taux de mixité
Administrative	28	F	12	52,0%
		H	11	48,0%
Technique	24	F	8	38,0%
		H	13	62,0%
Culturelle	23	F	8	53,3%
		H	7	46,7%

### **Commentaires :**

Sur la base de la population concernée, les hommes représentent 45,9% des agents non-titulaires de Reims Métropole (45.1% pour les femmes), ce qui constitue un taux de mixité moindre que les années précédentes.

Le taux de mixité des catégories A et C est compris dans la fourchette des 40-60%, ce qui n'est pas le cas de la catégorie B, qui présente l'écart le plus important entre les catégories.

On retrouve cependant au sein des effectifs des agents non-titulaires des surreprésentations sexuées de certaines filières et de certains cadres d'emplois.

C'est le cas de la filière technique qui reste majoritairement masculine (bien que dans une moindre mesure par rapport aux années précédentes). En revanche la filière administrative marque un progrès notable vers la mixité : 52 % de femmes et 48 % d'hommes en 2015.

## B. DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Reims Métropole Titulaires & Non Titulaires			
Sexe	Effectifs selon durée du travail		
	Temps complet	Temps partiel	Temps incomplet ou non complet
F	324	80	3
H	456	3	1

### **Commentaires :**

Sur les effectifs 2015 de Reims Métropole, on remarque que, comme en 2014, les temps partiels concernent quasiment exclusivement les femmes. Ces dernières représentent en effet près de 96,5% des agents à temps partiel.



## COMPTE EPARGNE-TEMPS

Reims Métropole Titulaires & Non Titulaires					
Sexe	Nb agents ayant ouvert un CET en 2014	Nb de jours stockés en 2014 au titre de l'année 2013	Nb de jours utilisés		
			Congés	Indemnisation	RAFP
F	31	1178	142	103	40
H	40	835	183	297	57

### **Commentaires :**

En 2015, et à l'inverse du constat fait en 2014, les femmes ont été moins nombreuses que les hommes à ouvrir un Compte Epargne-Temps à Reims Métropole.

La différence marquée dans les modalités d'utilisation des jours du CET entre les femmes et les hommes constatée en 2014 perdure. Les femmes utilisent en effet majoritairement leurs jours sous forme de congés, tandis que les hommes en demandent l'indemnisation dans près de 85% des cas.

## C. RECRUTEMENTS ET DEPARTS

		Reims Métropole Titulaires					
		Nombre de recrutements (hors mobilité interne)					
Catégorie	Sexe	concours externe	concours interne	sans concours	mutation	détachement	TSH
A+	F				1	1	
	H				1		
A	F				3		
	H				2		
B	F				4		
	H		1		3		
C	F	2		3	5		
	H			6	3		

### Commentaires :

36 agents titulaires ont été recrutés à Reims Métropole en 2015 (hors mobilité interne). 61% des recrutements ont été réalisés par mutation (davantage qu'en 2014), 25 % sans concours, 5.5% par concours externe, 3.3% suite à détachement, et 3,3% par concours interne.

Les femmes représentent 38.8% des 31 agents recrutés (en baisse par rapport à 2014) et les hommes 61.2 %.

Les femmes représentent 57% des effectifs de catégorie A recrutés, 50% des catégories B et 55 % des catégories C (en progression nette).

		Reims Métropole Non Titulaires			
		Nb de recrutements (hors mobilité interne)			
Catégorie	Sexe	Sans concours	mutation	embauche	TSH
A+	F				
	H				
A	F	1			
	H	2			
B	F				
	H				
C	F				
	H				

### Commentaires :

En 2015, 3 agents non-titulaires ont été recrutés à Reims Métropole : 2 hommes et 1 femme. Ils ont tous été recrutés sans concours sur un poste de catégorie A .

		Reims Métropole Titulaires						
		Nombre de départs					Retraite	
Catégorie	Sexe	Démission	Radiation	Mutation	Inaptitude définitive	Décès	Retraite	âge moyen de départ en retraite
A+	F							
	H							
A	F							
	H		1	3				
B	F					1	3	61
	H							
C	F						4	60.75
	H						10	58.7

### **Commentaires :**

Sur l'année 2015, on enregistre à Reims Métropole 4 départs (hors retraites).

On note également 17 départs en retraite, 7 femmes et 10 hommes. Comme en 2014, l'âge moyen de départ en retraite des femmes est plus élevé que celui des hommes. Néanmoins, il convient d'être prudent sur les analyses à tirer, au regard de la taille réduite de la population concernée.

		Reims Métropole Non Titulaires					
		Nombre de départs				Retraite	
Catégorie	Sexe	Démission	Fin de CDD	Inaptitude définitive	Décès	Retraite	âge moyen de départ en retraite
A+	F						
	H						
A	F					1	61
	H		2				
B	F						
	H						
C	F						
	H						

### **Commentaires :**

La cause principale de départ des agents non-titulaires sur emploi permanent est la fin de contrat.

A nouveau, la taille réduite de la population concernée dans le cas présent ne permet pas de tirer des conclusions générales.

## D. EMPLOIS FONCTIONNELS

Reims Métropole Titulaires & Non Titulaires		
Sexe	Effectifs emplois supérieurs et dirigeants	Nominations annuelles aux emplois supérieurs et dirigeants
F		
H	4	2

## E. CONCOURS

Reims Métropole								
Sexe	Concours				Examens professionnels			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
F	98		20	12	19		16	9
H	33		5	2	37		26	11

### **Commentaires :**

Les femmes représentent 74,8% (contre environ 30,8% en 2014) des agents de Reims Métropole inscrits à un concours en 2015, et 12,2 % ont été admises.

Elles représentent 34 % des agents inscrits à l'examen professionnel. Dans ce cadre, leur taux de réussite est de 47,3 %, et de 29,7% pour les hommes.

Il est à noter que ces chiffres sont très variables d'une année sur l'autre.

## F. PROMOTIONS

Reims Métropole			
Sexe	Avancement d'échelon	Avancement de grade	Promotion interne
F	189	58	9
H	211	53	12

### **Commentaires :**

Les femmes ont bénéficié davantage d'un avancement de grade ou d'un avancement de grade en 2015. Les avancements de grade et promotions internes ont davantage concerné des hommes.

## II. REMUNERATIONS

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois avec effectif > 5	Sexe	Reims Métropole Titulaires		Reims Métropole Non Titulaires		
				Rémunérations nettes moyennes mensuelles	Rémunérations nettes moyennes mensuelles en base 100	Rémunérations nettes moyennes mensuelles	Rémunérations nettes moyennes mensuelles en base 100	
Administrative	A	Administrateur	F				100,00	
			H				#DIV/0!	
		Attaché	F	3 098,35	91,00	2 030,55	75,33	
			H	<b>3 404,40</b>	100,00	<b>2 695,68</b>	100,00	
	B	Rédacteur	F	2 182,89	96,80		100,00	
			H	2 253,57	100,00	1 250,54	#DIV/0!	
	C	Adjoint Administratif	F	1 600,57	98,40	1 274,19	#DIV/0!	
			H	1 626,58	100,00		100,00	
	Technique	A	Ingénieur	F	3 725,08	88,20	<b>2 274,48</b>	74,11
				H	<b>4 219,10</b>	100,00	3 069,15	100,00
B		Technicien	F	2 442,10	98,80		0,00	
			H	<b>2 471,23</b>	100,00	1 318,43	100,00	
C		Agent de Maîtrise	F	1 900,04	86,90		#DIV/0!	
			H	<b>2 184,27</b>	100,00		100,00	
		Adjoint Technique	F	1 645,65	91,60	1 391,68	108,01	
			H	<b>1 794,66</b>	100,00	1 288,45	100,00	
Culturelle	A	Attaché de Conservation Patrimoine et bibliothèque	F	2 079,30	99,30	1 531,22	82,80	
			H	<b>2 093,32</b>	100,00	1 849,37	100,00	
	B	Assistant de Conservation	F			1 394,88	95,87	
			H	<b>1 454,97</b>	100,00	1 454,97	100,00	

Les montants présentés prennent en compte la rémunération nette de l'agent. Il s'agit de la rémunération nette moyenne mensuelle perçue sur l'année 2015. Ils ne prennent pas en compte les montants nets hors rémunération comme la participation à la mutuelle ou le remboursement des frais de transport ou de déplacement.

### Commentaires :

On note que dans la majorité des cadres d'emplois la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes pour ce qui concerne les agents titulaires.

Les cadres d'emplois les plus égalitaires en termes de rémunération pour les agents titulaires sont : Rédacteur, Adjoint administratif, Assistant de conservation du patrimoine et Technicien.

Les cadres d'emplois les plus inégalitaires en 2015 pour les agents titulaires sont : Attaché, Ingénieur, et Agent de maîtrise.

On remarque également que les rémunérations des agents non-titulaires (ci-après) sont inférieures à celles des agents titulaires.

		Reims Métropole Titulaires		
Catégorie	Sexe	Rémunération globale	Dont primes et indemnités	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale
A	F	3 988,77	1 172,04	29,4%
	H	4 540,34	1 431,85	31,5%
B	F	2 709,62	586,67	21,7%
	H	2 897,35	707,26	24,4%
C	F	1 966,53	243,16	12,4%
	H	2 302,39	303,77	13,2%

*Rémunération brute moyenne mensuelle.*

*Primes et indemnités brutes moyennes mensuelles.*

### **Commentaires :**

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est légèrement supérieure pour les hommes. Elle contribue à l'écart entre les niveaux de rémunérations brutes mensuelles des hommes et des femmes dans chaque catégorie.

Par ailleurs, on note que plus on progresse dans les catégories, plus la part des primes et indemnités dans la rémunération globale est importante.

		Reims Métropole Non Titulaires		
Catégorie	Sexe	Rémunération globale	Dont primes et indemnités	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale
A	F	2 468,47	688,04	27,9%
	H	3 187,86	828,63	26,0%
B	F	1 767,27		0,0%
	H	1 694,00		0,0%
C	F	1 641,21		0,0%
	H	1 615,00		0,0%

*Rémunération brute moyenne mensuelle.*

*Primes et indemnités brutes moyennes mensuelles.*

### **Commentaires :**

Comme pour les agents titulaires, la part des primes et indemnités dans la rémunération globale est légèrement plus importante pour les hommes.



### III. FORMATION

Reims Métropole Titulaires et Non Titulaires			
Catégorie	Sexe	Nb moyen de jours de formation statutaire et professionnelle	Nb moyen d'agents en congés de formation professionnelle et promotionnelle
A/A+	F	5,02	0
	H	5,4	0
B	F	5,01	0
	H	4,52	0
C	F	5,47	0
	H	3,44	0

#### **Commentaires :**

Le nombre moyen par agent de jours de formation en 2015 est de 4,8 jours par an et par agent, comparable à 2014.

Contrairement aux années précédentes, les femmes partent autant voire davantage que les hommes en formation. Cela se vérifie dans les catégories B et C, et de manière encore plus prononcée pour les effectifs de la catégorie C.

## IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Reims Métropole Titulaires & Non titulaires			
Sexe	Nb d'accidents du travail/an avec ou sans arrêt	Nb de maladies professionnelles	Nb d'ATI
F	5	1	0
H	32	1	0

### **Commentaires :**

En 2015 comme en 2014, les accidents du travail ont majoritairement concerné les hommes.

## V. CONGES

Reims Métropole Titulaires & Non Titulaires						
Catégorie	Sexe	Nb agents ayant pris un congés paternité	Ratio Nb de jrs de congés pat pris/Nb théorique	Nb d'agents ayant pris un congé ≥ 6 mois*	Mise en disponibilité	
					Accompagnement pers en fin de vie ou dépendance	convenance personnelle
A+	F			0	0	0
	H	1	100	0	0	0
A	F			0	0	0
	H	2	29%	0	0	0
B	F			0	0	0
	H	4	100%	0	0	1
C	F			0	0	4
	H	8	95%	0	0	0

\* congés ≥ 6 mois : congé parental, adoption ou autres congés liés à la famille.

### Commentaires :

15 agents de Reims Métropole ont pris un congé paternité en 2015, dont 53,3% d'agents de catégorie C. En grande majorité, les pères prennent l'ensemble des jours auxquels ils ont droit.

## VI. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

		Reims Métropole Titulaires et Non Titulaires		
		Temps partiel		Services de proximité
Catégorie	Sexe	Nombre d'agents à Temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande	Nombre d'agents à Temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande	Dépense d'action sociale pour garde d'enfants : crèches et nourrices (en euro)
A+	F	0	0	Prestation assurée par le Comité d'Action Sociale
	H	0	0	
A	F	27	4	
	H	1	0	
B	F	19	8	
	H	1	1	
C	F	35	6	
	H	2	0	

### Commentaires :

En 2015, 85 agents à temps plein ont bénéficié d'un temps partiel à leur demande. On remarque à nouveau que les femmes représentent la très grande majorité des agents ayant bénéficié d'un temps partiel.

Par ailleurs, 18 agents à temps partiel ont bénéficié d'un travail temps plein à leur demande (presque exclusivement des femmes).