

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

REIMS METROPOLE

2016

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.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle, présenté devant l'ensemble des comités techniques à partir des données chiffrées 2016, 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 doit également désormais être annexé à la présentation du budget (loi sur l'égalité réelle du 4 août 2014).

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	18
IV.	Conditions de travail	19
V.	Congés	20
VI.	Organisation du temps de travail	21

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	59	56,9	71,1%	45,24
			H	24	24	28,9%	46,00
	B	Rédacteur	F	80	74,4	85,1%	45,63
			H	14	14	14,9%	42,86
	C	Adjoint Administratif	F	120	113,9	83,9%	41,32
			H	23	22,5	16,1%	43,30
Technique	A	Ingénieur	F	38	35,9	62,3%	41,18
			H	37	37	60,7%	45,29
	B	Technicien	F	17	15,9	23,9%	40,18
			H	54	53,7	76,1%	44,78
	C	Agent de Maîtrise	F	9	8,6	11,1%	44,44
			H	72	72	88,9%	49,92
		Adjoint Technique	F	34	32,4	16,9%	47,29
			H	167	165	83,1%	42,52
Culturelle	A	Attaché de Conservation	F	4	3,6	66,7%	38,50
			H	2	2	33,3%	37,50
Sociale	B	Assistant socio-éducatif et éducateur	F	2	2	100,0%	41,50
			H	0	0	0,0%	
	C	Adjoint d'Animation	F	3	0	100,0%	35,00
			H	0	0	0,0%	
Médico-Technique	B	Technicien paramédical	F	1	0,8	100,0%	36,00
			H	0	0	0,0%	

Catégorie	Sexe	Effectif	Taux de mixité
A	F	101	61,5%
	H	63	38,5%
B	F	100	59,5%
	H	68	41,5%
C	F	166	38,7%
	H	262	62,5%

Filière	Sexe	Effectif	Taux de mixité
Administrative	F	259	80,9%
	H	61	19,1%
Technique	F	98	22,9%
	H	330	77,1%
Culturelle	F	4	60,0%
	H	2	40,0%
Sociale	F	5	100,0%
	H	0	0,0%
Médico-technique	F	1	100,0%
	H	0	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,% d'hommes et 48% de femmes, ce qui est constant depuis plusieurs années. Le taux de parité par catégorie est également relativement satisfaisant : ce taux est en 2016 dans la fourchette 40-60% pour la catégorie A, B et C.

L'analyse de la répartition des effectifs titulaires de Reims Métropole par filière présente en revanche toujours des écarts sexués significatifs pour les filières Administrative et Technique : la première étant majoritairement féminine à plus de 80 %, la seconde étant majoritairement masculine à plus de 77%, 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 84% des effectifs des Adjoints administratifs, 85 % des effectifs de Rédacteurs et 71 % 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 % des techniciens, 89 % des Agents de maîtrise, et 83, % des adjoints techniques.

Enfin, il est à noter que contrairement aux années précédentes, en 2016 le cadre d'emploi des Ingénieurs est équilibré.

Reims Métropole Contractuels							
Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Sexe	Effectifs		Taux de parité	Age moyen
				Physiques	en ETP		
Administrative	A	Attaché	F				
			H	1	1,0		52,00
	C	Adjoint Administratif	F	11	9,3	52,4%	41,40
			H	10	10,0	47,6%	44,80
Technique	A	Ingénieur	F	1	1,0	50 %	36,00
			H	1	1,0	50%	34,00
	B	Technicien	F	5	5,0	71,4%	28,80
			H	2	2,0	28,6%	33,00
	C	Adjoint Technique	F	4	4,0	36,4%	
			H	7	7,0	63,6%	44,00
Culturelle	A	Attaché de Conservation du Patrimoine	F			0,0%	42,70
			H	1	1,0	100,0%	25,00
	B	Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	F	3	3,0	50,0%	30,00
			H	3	3,0	50,0%	32,80

Catégorie	Effectif	Sexe	Effectif	Taux de mixité
A	37	F	18	47,3%
		H	20	52,7%
B	11	F	4	44,0%
		H	5	56,0%
C	10	F	11	55,0%
		H	9	45,0%

Filière	Effectif	Sexe	Effectif	Taux de mixité
Administrative	28	F	17	54,8%
		H	13	55,2%
Technique	24	F	10	41,6%
		H	15	58,4%
Culturelle	23	F	6	50,0%
		H	6	50,0%

Commentaires :

Sur la base de la population concernée, les hommes représentent 50.8 % des agents non-titulaires de Reims Métropole (49.2% pour les femmes), ce qui constitue un taux de mixité identique aux années précédentes.

Le taux de mixité des catégories A, B et C est compris dans la fourchette des 40-60%,

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.

DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Reims Métropole Titulaires & Contractuels			
Sexe	Effectifs selon durée du travail		
	Temps complet	Temps partiel	Temps incomplet ou non complet
F	382	89	1
H	479	5	4

Commentaires :

Sur les effectifs 2016 de Reims Métropole, on remarque que, comme en 2015, les temps partiels concernent quasiment exclusivement les femmes. Ces dernières représentent en effet 94.6% des agents à temps partiel.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Reims Métropole Titulaires & Contractuels					
Sexe	Nb agents ayant ouvert un CET en 2016	Nb de jours stockés en 2014 au titre de l'année 2015	Nb de jours utilisés		
			Congés	Indemnisation	RAFP
F	41	882	215	69	0
H	39	1182	72	252	43

Commentaires :

En 2016 les femmes ont été quasiment autant 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 les années précédentes est davantage marquée cette année. Les femmes utilisent en effet majoritairement leurs jours sous forme de congés (68 % des jours utilisés), tandis que les hommes en demandent très majoritairement l'indemnisation (72 % de leurs jours utilisés).

B. 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						
	H						
A	F	1		1	2		
	H			2			
B	F				3		
	H						
C	F				4	1	1
	H			2			

Commentaires :

17 agents titulaires ont été recrutés à Reims Métropole en 2016 (hors mobilité interne), ce qui constitue une nette baisse par rapport à 2015. 53% des recrutements ont été réalisés par mutation (moins qu'en 2015), 29,4% sans concours.

Les femmes représentent 76,4% des 17 agents recrutés.

Les femmes représentent 60% des effectifs de catégorie A recrutés, 100% des catégories B et 80% des catégories C (en progression nette).

		Reims Métropole Contractuels			
		Nb de recrutements (hors mobilité interne)			
Catégorie	Sexe	Sans concours	mutation	embauche	TSH
A+	F			1	
	H				
A	F			2	
	H				
B	F			10	
	H			4	
C	F			1	
	H				

Commentaires :

En 2016, 18 agents non-titulaires ont été recrutés à Reims Métropole : 6 hommes et 12 femmes, en progression par rapport à 2015.

		Reims Métropole Titulaires						
		Nombre de départs					Retraite	
Catégorie	Sexe	Démission	Radiation	Mutation	Inaptitude définitive	Décès	Retraite	âge moyen de départ en retraite
A+	F						2	
	H						1	
A	F	1		2			1	
	H			1			2	
B	F			2			1	
	H	1		3			3	
C	F	3		1		1	2	
	H	5	1	0		1	11	

Commentaires :

Sur l'année 2016, on enregistre à Reims Métropole 20 départs (hors retraites et décès).
On note également 23 départs en retraite, 6 femmes et 17 hommes.

		Reims Métropole Contractuels					
		Nombre de départs				Retraite	
Catégorie	Sexe	Démission	Fin de CDD	Inaptitude définitive	Décès	Retraite	âge moyen de départ en retraite
A+	F	0	0	0	0	0	
	H	0	0	0	0	0	
A	F	1	1	1	0	0	
	H	2	0	2	0	0	
B	F	0	9	0	0	0	
	H	0	9	0	0	0	
C	F	3	23	3	0	0	
	H	0	11	0	0	0	

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.

C. EMPLOIS FONCTIONNELS

Reims Métropole Titulaires & Contractuels		
Sexe	Effectifs emplois supérieurs et dirigeants	Nominations annuelles aux emplois supérieurs et dirigeants
F	0	0
H	5	1

D. CONCOURS

Reims Métropole								
Sexe	Concours				Examens professionnels			
	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
F	15		3	2	7		2	2
H	33		6	4	24		19	14

Commentaires :

Les femmes représentent 31 % des agents de Reims Métropole inscrits à un concours en 2016, et 13.3 % ont été admises (12.2 % pour les hommes).

Elles représentent 22.5 % des agents inscrits à l'examen professionnel. Dans ce cadre, leur taux de réussite est de 28.5 %, et de 58.3% pour les hommes.

Il est à noter que ces chiffres sont très variables d'une année sur l'autre (selon les concours organisés).

E. PROMOTIONS

Reims Métropole			
Sexe	Avancement d'échelon	Avancement de grade	Promotion interne
F	154	36	1
H	169	36	6

Commentaires :

Les avancements de grade sont paritaires et promotions internes ont en grande majorité concerné des hommes (85.7 %). Le nombre de promouvables était de 92 femmes et 258 hommes (73,5 %).

Ce différentiel est à étudier pour envisager une action correctrice.

II. REMUNERATIONS

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois avec effectif > 5	Sexe	Reims Métropole Titulaires		Reims Métropole Contractuels	
				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				
			H				
		Attaché	F	3 148,95	89,62	2 258,78	92,61
			H	3 513,85	100,00	2 439,06	100,00
	B	Rédacteur	F	2 165,52	100,00	1 337,62	
			H	2 329,10	107,55	1 343,67	
	C	Adjoint Administratif	F	1 607,91	95,77	1 132,70	108,77
			H	1 678,95	100,00	1 041,38	100,00
Technique	A	Ingénieur	F	3 655,85	86,21	2 603,94	100,00
			H	4 240,61	100,00	2 496,61	95,88
	B	Technicien	F	2 479,55	96,63	1 343,67	
			H	2 566,14	100,00		
	C	Agent de Maîtrise	F	1 926,81	89,42		
			H	2 154,69	100,00		
		Adjoint Technique	F	1 631,45	91,30	1 283,43	100,00
			H	1 786,94	100,00	1 316,79	102,60
Culturelle	A	Attaché de Conservation Patrimoine et bibliothèque	F	2 148,86	101,53	1 562,49	
			H	2 116,42	100,00	1 959,48	
	B	Assistant de Conservation	F			1 508,61	
			H			1 467,38	

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 2016.

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, Attaché de conservation du patrimoine et Technicien.

Les cadres d'emplois les plus inégalitaires en 2016 pour les agents titulaires sont comme en 2015 : 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	3 954,00	1 142,00	28,9%
	H	4 284,50	1 268,30	29,6%
B	F	2 673,00	508,00	19,0%
	H	2 979,60	650,60	21,8%
C	F	2 110,90	265,50	19,0%
	H	2 276,20	285,50	12,5%

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 Contractuels				
Catégorie	Sexe	Rémunération globale	Dont primes et indemnités	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale
A	F	2 890,50	440,00	15,2%
	H	3 615,90	712,40	19,7%
B	F	1 768,00	0,00	0,0%
	H	1 752,00	0,00	0,0%
C	F	1 641,21	0,00	0,0%
	H	1 615,00	0,00	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 (seuls A concernés).

III. FORMATION

Reims Métropole Titulaires et Contractuels			
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	4,65	0
	H	3,48	0
B	F	4,76	0
	H	4,96	0
C	F	3,05	0
	H	4,39	0

Commentaires :

Le nombre moyen par agent de jours de formation en 2016 est de 4,2 jours par an et par agent, légèrement inférieur à 2015.

Les femmes en A partent autant voire davantage que les hommes en formation. L'inverse est vrai pour les effectifs de la catégorie C.

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

Reims Métropole Titulaires & Contractuels			
Sexe	Nb d'accidents du travail/an avec ou sans arrêt	Nb de maladies professionnelles	Nb d'ATI
F	11	2	non connu à ce jour
H	37	3	non connu à ce jour

Commentaires :

En 2016 comme les années précédentes, les accidents du travail ont très majoritairement concernés les hommes.

V. CONGES

Reims Métropole Titulaires & Contractuels						
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	0		0	0	0
A	F			0	0	0
	H	4	100%	0	0	1
B	F			0	0	0
	H	4	100%	0	0	1
C	F			1	0	3
	H	10	100%	0	0	1

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

Commentaires :

18 agents de Reims Métropole ont pris un congé paternité en 2016, dont 55.5% 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 Contractuels				
		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	2		37305 euros (chiffres CAS pour Reims Métropole et Ville de Reims)
	H	1		
A	F	24		
	H	0		
B	F	25		
	H	1		
C	F	33		
	H	1		

Commentaires :

En 2016, 87 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 (84).

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