

9/9

L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations

9/9

L'écart de rémunération

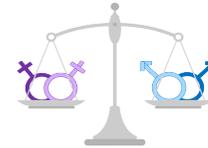
4/9

L'équité entre les filières technique et administrative



L'égalité de rémunérations

22 / 27



L'égal accès aux emplois

30 / 45

61
100

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle

4 / 18



Prevention et traitement des discriminations et des actes de violence

5 / 10



La parité des emplois fonctionnels

0/9

L'accès à la catégorie A

9/9

L'accès à la catégorie B

9/9

La mixité des principales filières

3/9

L'accès aux préparations concours et examens

9/9

0/9

L'équité face au temps non complet

4/9

L'accès au temps partiel

L'existence d'un dispositif de signalement

5/5

La prévention des violences

0/5



en partenariat avec :

CIG petite couronne



L'outil d'aide à l'élaboration des Plans d'action - égalité professionnelle ainsi que l'outil de calcul du baromètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert. L'outil est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'action. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note globale sur 100 sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction de nombre d'indicateurs calculables.



L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations

9 / 9

Objectif : Mesurer l'égal accès aux 10 plus hautes rémunérations

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent.

Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :

40%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

49%

Écart de points :

9

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

L'écart de rémunérations

9 / 9

Objectif : Mesurer l'écart des rémunérations moyennes brutes en ETPR* entre les femmes et les hommes sur emploi permanent

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération entre les genres est de moins de 5 %. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

Rémunérations moyennes des hommes sur emploi permanent

30 461 €

Rémunérations moyennes des femmes sur emploi permanent

29 548 €

Écart de rémunérations :

3,1%

≤ à 5%

soit :

9 / 9 points

L'équité de rémunérations entre les filières technique et administrative

4 / 9

Objectif : Comparer les rémunérations des hommes de la filière technique et les femmes de la filière administrative (*emplois permanents*)

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération est inférieure de 5 %. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

Rémunérations moyennes des hommes catégorie A filière technique

69 552 €

Rémunérations moyennes des femmes catégorie A filière administrative

64 749 €

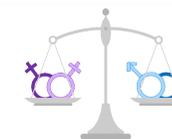
Écart de rémunérations :

7,4%

> 5% et ≤ à 10%

soit :

4 / 9 points



La parité des emplois fonctionnels

0 / 9

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes aux emplois fonctionnels

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de point entre taux de féminisation de l'emploi fonctionnel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points.

Taux de féminisation de l'emploi fonctionnel de la collectivité :

25%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

49%

Écart de points :

24

> à 20

soit :

0 / 9 points

L'accès à la catégorie A

9 / 9

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories A et B est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation de la catégorie A

59%

Taux de féminisation de la catégorie B

56%

Écart de points :

3

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

L'accès à la catégorie B

9 / 9

Objectif : Mesurer l'accès des femmes au statut de cadre intermédiaire

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories B et C est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation de la catégorie B

56%

Taux de féminisation de la catégorie C

46%

Écart de points :

10

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

La mixité des principales filières

3 / 9

Objectif : Mesurer la mixité des filières

Mesure : 3 points sont attribués pour chaque filière si l'écart entre le taux de féminisation de la filière est de moins de 10 points par rapport à l'écart observé au niveau national. L'indicateur s'adapte si la collectivité ne comprend que 1 ou 2 filières.

Les 3 principales filières :

		Collectivité		National		Taux de féminisation			
1	Technique	30%	40%	40%	40%	L'écart de points :	10	≤ 37%	3 / 9 points
2	Administrative	79%	83%	83%	83%	L'écart de points :	4	≤ 86%	
3	Culturelle	73%	62%	62%	62%	L'écart de points :	11	> 59%	

L'accès aux préparations concours et examens

9 / 9

Objectif : Mesurer la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si le taux de féminisation des préparations concours et examens est supérieur ou inférieur de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent de la collectivité.

4 points sont attribués si l'écart est supérieur ou inférieur de 20 points.

Taux de féminisation des préparations concours et examens

57%

Taux de féminisation de l'emploi permanent

49%

Écart de points :

8

≤ à 10

9 / 9 points

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle



L'équité face au temps non complet

0 / 9

Objectif : Mesurer la part des agents à temps non complet selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps non complet est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 15 points.

Taux de féminisation des agents
permanents à temps non complet

90%

Taux de féminisation
de l'emploi permanent

49%

Écart de points :

41

> à 15

soit :

0 / 9 points

L'accès au temps partiel

4 / 9

Objectif : Mesurer la part des agents à temps partiel selon le genre

Mesure : La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps partiel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points.

Taux de féminisation des agents permanents à
temps partiel dans la collectivité

63%

Taux de féminisation
de l'emploi permanent

49%

Écart de points :

13

> 10 et ≤ à 15

soit :

4 / 9 points



L'existence d'un dispositif de signalement

5 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Mesure : Les points sont attribués si le dispositif existe (qu'il ait été internalisé, externalisé ou mutualisé).

La collectivité a mis un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Oui

Soit :

5 / 5 points

La prévention des violences

0 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a organisé des formations pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Mesure : Les points sont attribués si la collectivité a organisé ce type de formations.

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Non

Soit :

0 / 5 points