



RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2024

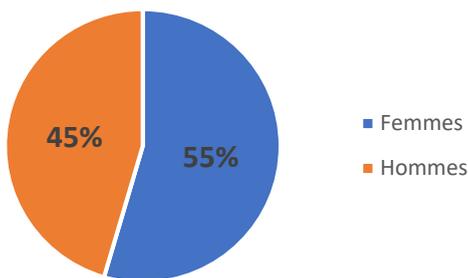
UNION DES SERVICES D'EAU DU SUD DE L' AISNE

Conditions générales d'emploi

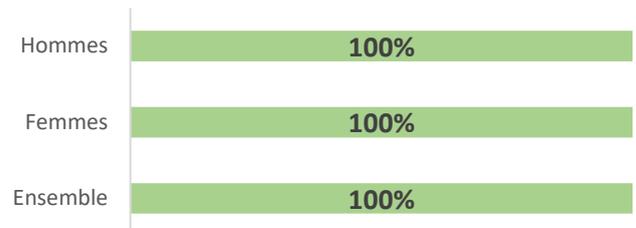
→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 5 femmes et 6 hommes sur emploi permanent

→ Tous les agents sur emploi permanent sont fonctionnaires

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



■ Fonctionnaires ■ Contractuels sur emploi permanent



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

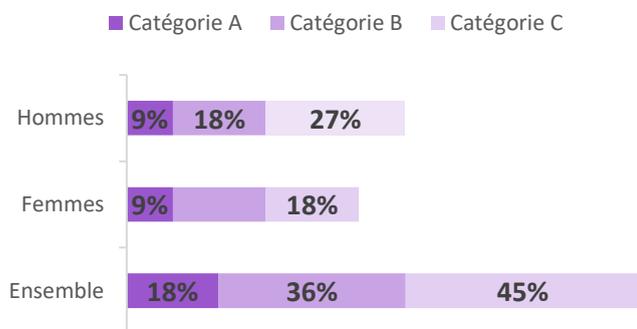
- 5,9 fonctionnaires hommes
- 4,9 fonctionnaires femmes

→ Aucun agent contractuel dans la collectivité

→ Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)



| Filière | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 28% | 18% |
| Technique | 18% | 36% |

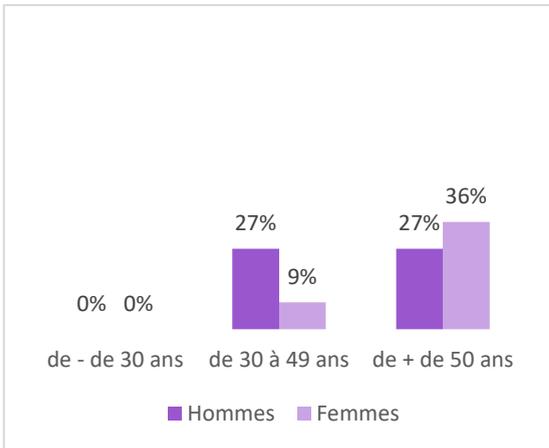
| Taux de féminisation par catégorie hiérarchique | Catégorie A | 50% |
|---|-------------|-----|
| | Catégorie B | 50% |
| | Catégorie C | 40% |

➔ **Âge moyen des agents sur emploi permanent** 48,3 ans

| Genre | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 52.2 | - | 52.2 |
| Hommes | 45 | - | 45 |

➔ **Pyramide des âges des fonctionnaires**

➔ **Aucun contractuel permanent**



Evolution de carrière et titularisation

➔ **Pas de lauréat-e de concours ou d'examen professionnel**

➔ **Titularisation**

Aucun-e agent-e stagiaire

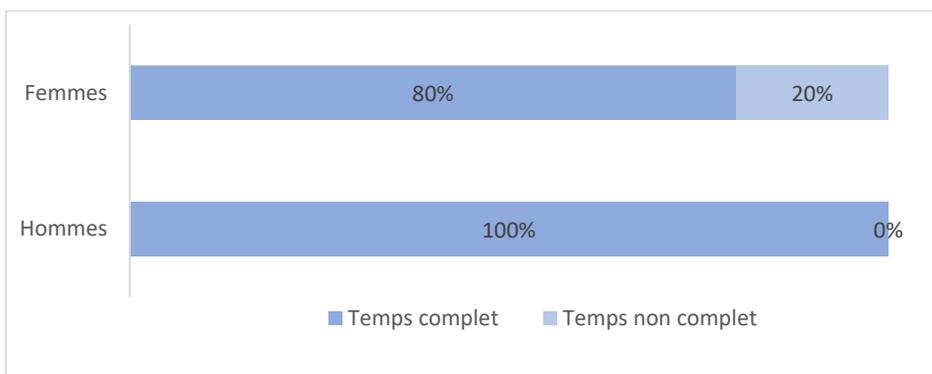
➔ **Aucun bénéficiaire d'une promotion interne**

➔ **2 avancements d'échelon (2 hommes)**

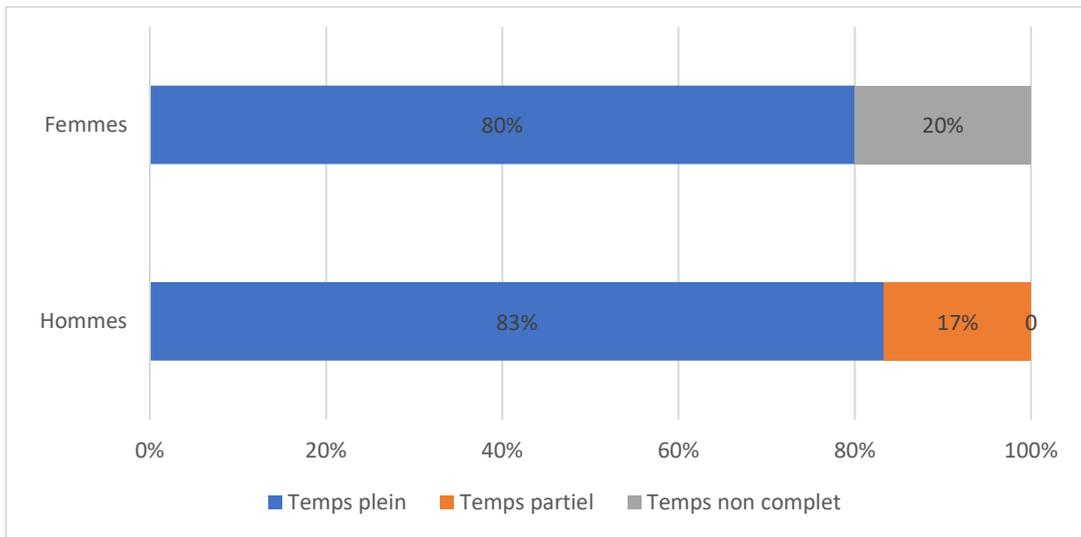
➔ **1 avancement de grade (1 femme)**

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanents)

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

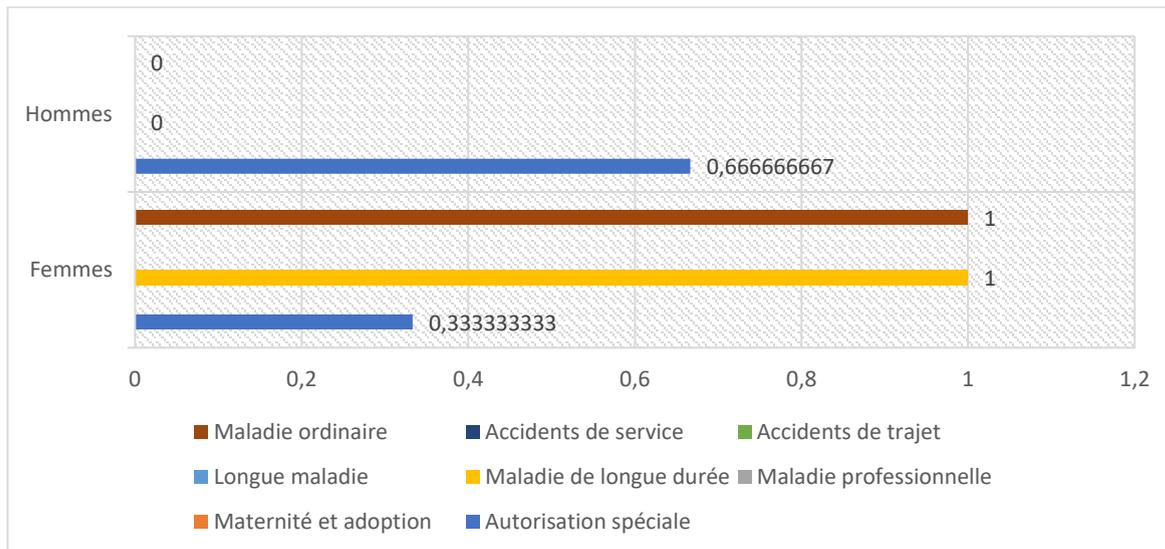


➔ Répartition des emplois à temps complet, non complet ou à temps partiel



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents par genre



| | Femmes | Hommes |
|---|------------------|--------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents du travail) | 0.02% | 0% |
| | Ensemble : 0.02% | |
| Taux d'absentéisme médical* (absence pour motif médical hors congés maternité) | 9.11% | 0% |
| | Ensemble : 9.11% | |
| Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**) | 9.13% | 0.02% |
| | Ensemble : 9.15% | |
| <i>Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)</i> | | |

➔ **Nombre moyen de jours d'absence par agent : 33.5**

- ◆ En moyenne, 73,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2024 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ◆ En moyenne, 0 jour d'absence pour tout motif médical* en 2024 pour chaque homme présent dans la collectivité

- ◆ Aucun congé maternité ou adoption en 2024
- ◆ Aucun congé paternité en 2024

➔ **Aucun accident du travail déclaré en 2024**

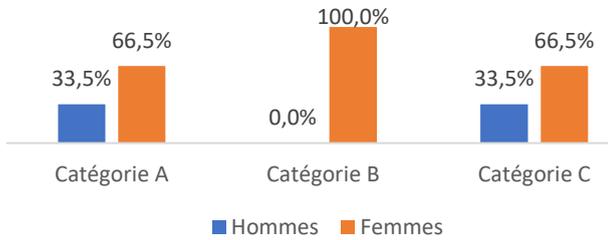
*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**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.

Formation

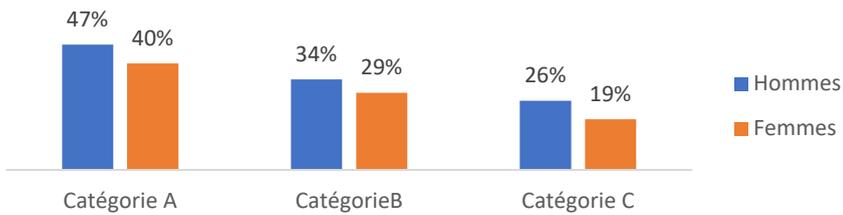
➔ 14 jours de formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

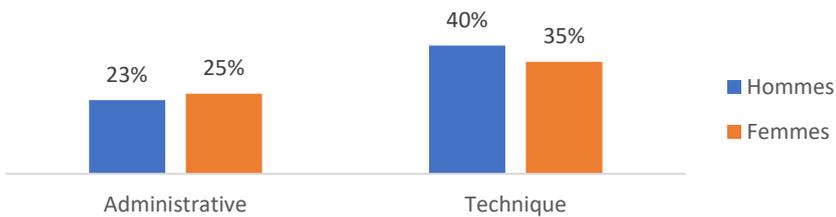


Rémunérations (agents permanents)

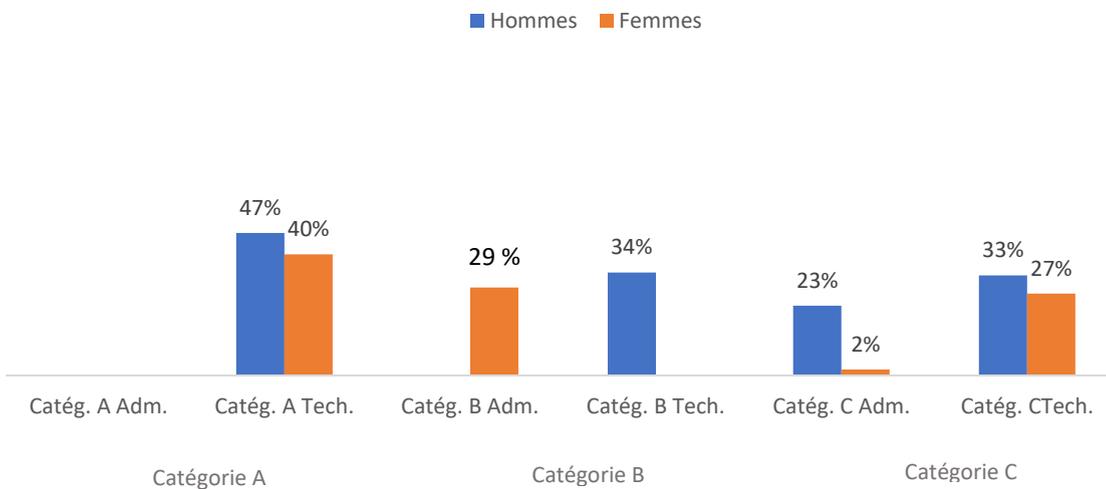
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie



➔ 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



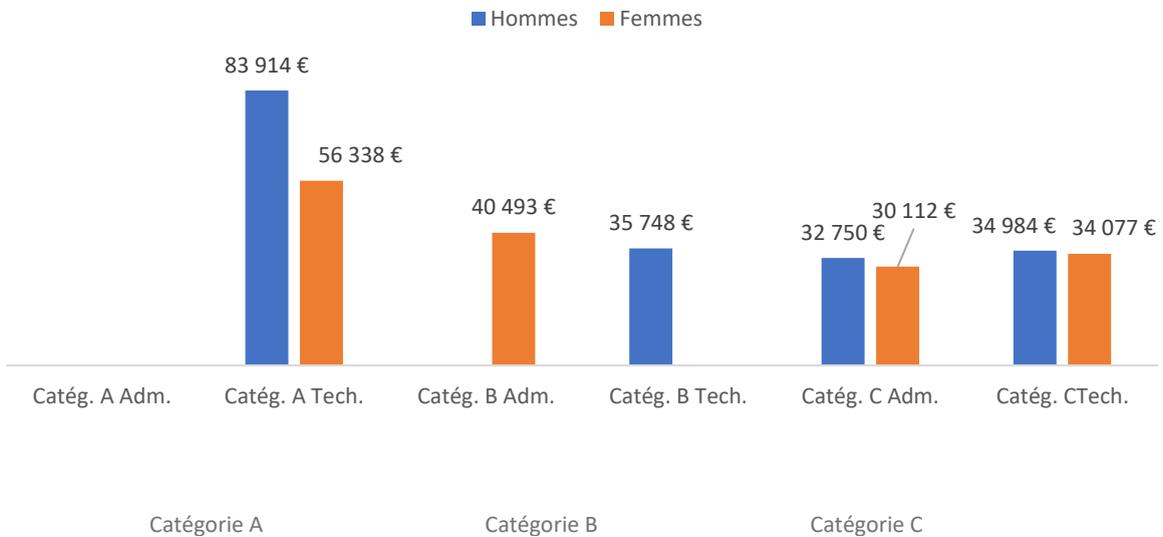
➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière



Actes de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violence physique 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 | 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 signalement au DRH pour harcèlement sexuel pour 1000 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 agissement sexiste 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‰ |