



## COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GRÉSIVAUDAN

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 08 MARS 2021

Délibération n°DEL-2021-0036

OBJET : **Rapport 2020 sur l'égalité entre les femmes et les hommes**

Nombre de sièges : 74  
Membres en exercice :  
74  
Présents : 63  
Pouvoirs : 7  
Absents : 0  
Excusés : 11

Acte rendu exécutoire  
après transmission en  
Préfecture le

18.3.21

et affichage le

18.3.21

Secrétaire de séance :  
Coralie BOURDELAIN

Le 08 mars 2021 à 18h30, le conseil communautaire de la communauté de communes Le Grésivaudan s'est réuni, sous la présidence de Monsieur Henri BAILE, président. Convocation dûment faite le 02 mars 2021.

**Présents :** Henri BAILE, Laurence THERY, Claude BENOIT, Françoise MIDALI, Patrick BEAU, Coralie BOURDELAIN, Roger COHARD, Régine MILLET, Philippe LORIMIER, Annick GUICHARD, Jean-François CLAPPAZ, Sidney REBBOAH, Julien LORENTZ, François BERNIGAUD, Olivier SALVETTI, Anne-Françoise BESSON, Cédric ARMANET, Patrick AYACHE, Michel BASSET, Philippe BAUDAIN, Ingrid BEATINI, Dominique BONNET, Alexandra COHARD, Isabelle CURT, Brigitte DESTANNE DE BERNIS, Agnès DUPON, Christophe DURET, Thierry FEROTIN, Michèle FLAMAND, Pierre FORTE, Annie FRAGOLA, Nelly GADEL, Claudine GELLENS, Philippe GENESTIER, Ilona GENTY, Martin GERBAUX, Vincent GOUNON, Alain GUILLUY, Mylène JACQUIN, Alain JOLLY, Richard LATARGE, Hervé LENOIRE, Marie-Béatrice MATHIEU, Christelle MEGRET, Sylvain MICHALIK, Emmanuelle MOREAU, François OLLEON, Valérie PETEX, Serge POMMELET, Claire QUINETTE-MOURAT, Adrian RAFFIN, Franck REBUFFET-GIRAUD, Sophie RIVENS, Olivier ROZIAU, Franck SOMME, François STEFANI, Christophe SUSZYLO, Annie TANI, Martine VENTURINI, Françoise VIDEAU, Régine VILLARINO, Damien VYNCK Jean-Luc FILLON

**Pouvoir :** Christophe BORG à Damien VYNCK, Patricia BAGA à Hervé LENOIRE, Cécile CONRY à François BERNIGAUD, Brigitte DULONG à Nelly GADEL, Marlène KOHLY à Sidney REBBOAH, Clara MONTEIL à Patrick BEAU, Cécile ROBIN à Cédric ARMANET

### RAPPORTEUR : Monsieur Claude BENOIT

Vu les articles L.2311-1-2 et D.2311-16 du code général des collectivités territoriales qui prévoient l'établissement d'un rapport sur la situation des EPCI de plus de 20 000 habitants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Il est rappelé que ce rapport n'a pas pour vocation d'être exhaustif, mais de présenter une synthèse sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire.

**Ainsi, Monsieur le Président propose de prendre acte du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2020.**

**Suite à sa présentation, le conseil communautaire prend acte de ce rapport.**

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus.  
Au registre ont signé tous les membres présents.  
POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME ET EXECUTOIRE

Crolles, le 08 mars 2021

Le Président,  
Henri BAILE

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.*



Objet : **Rapport Egalité femmes-hommes**  
**Le Grésivaudan - Année 2020**

Réf. doc : 20210208/DRH/A.Durix

Date : 08/02/2021

## **Budget primitif 2021**

### **Politique des ressources humaines**

**NB : ce rapport n'évalue pas l'impact « sexué » de nos politiques**

#### **SOMMAIRE**

##### **A - Objet, textes de référence et contenu**

##### **B - La politique des ressources humaines**

###### **I - Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de sexe**

1. Répartition des effectifs par filière
  - Zoom sur les apprentis
2. Répartition des effectifs par catégorie
  - Zoom sur les agents permanents
3. Répartition des effectifs par tranche d'âges

###### **II - Le bilan des actions de l'année 2020**

1. La formation
2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts)

###### **III - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

1. Les temps partiels (de droit et sur autorisation)
2. Les congés maternité et paternité
  - La collectivité dénombre 251 hommes tous emplois confondus, 45 en catégorie A, 37 en catégorie B et 169 en catégorie C
  - La collectivité dénombre 541 femmes tous emplois confondus, 129 catégorie A, 53 catégorie B et 359 en catégorie C
3. Les autorisations spéciales d'absence
4. Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants pendant la période de crise sanitaire

###### **IV - L'action sociale**

## 1 - Objet, textes de référence et contenu

### **Objet :**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comme le prévoit la loi du 04 août 2014.

### **Textes de référence :**

- Articles L2311-1-2 et D2311-16 du Code général des collectivités territoriales,
- Article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- Décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités locales.

### **Contenu du rapport de situation concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Conformément aux dispositions précitées, le Président présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité. Ce dernier n'intègre pas les politiques menées sur le territoire et ni les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation sur le territoire.

## 2- La politique des ressources humaines

Ce rapport de situation est un outil essentiel qui permet chaque année de faire le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chaque administration. Il est réalisé à partir de certains indicateurs du bilan social. Cet inventaire de données chiffrées permet d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions d'emploi, de formation, de promotion, de qualification et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. A compter de cette année, les données présentées tiennent compte de l'ensemble de nos effectifs (effectifs permanent, accroissement, ou remplacement).

### **I - Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de sexe**

En matière d'effectif, la collectivité compte 617 agents sur emploi permanents (contre 588 en 2019), 31 agents en disponibilité pour convenances personnelles ou pour raisons de santé, 144 agents sur emploi non permanent et 74 élus au 31 décembre 2020. Elle se compose d'agents titulaires (64%) et d'agents non titulaires (36%). La répartition femmes-hommes est de 541 femmes (68% de l'effectif) et de 251 hommes (32% de l'effectif). Les compétences exercées par la collectivité portent sur l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale (excepté la filière sécurité). Nous pouvons noter que les filières administrative, sociale et médico-sociale, sont très présentes et sont à l'origine de cette féminisation des effectifs. Ces deux filières comptabilisent à elles seules 55% des effectifs, elles se composent de 393 femmes contre 40 hommes. Nous pouvons également souligner que la filière technique, filière plutôt masculine se compose pour sa part de 23% d'effectifs féminins.

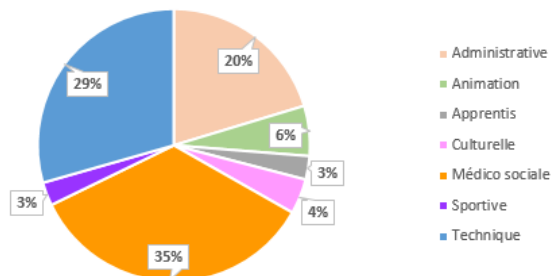
Ces éléments n'intègrent pas l'ensemble des remplacements, renforts et autres saisonniers qui interviennent tout au long de l'année, seuls ceux présents au 31 décembre sont pris en compte dans ce rapport.

	<b>permanents</b>	<b>non permanents hors élus</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Femmes</b>	453	88	541
<b>Hommes</b>	195	56	251
<b>Total</b>	648	144	792

1. Répartition des effectifs par filière (emplois permanents et non permanents)

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Filière	Nbr d'agents	Hommes	Femmes
Administrative	161	31	130
Animation	47	15	32
Apprentis	22	5	17
Culturelle	33	4	29
Médico-sociale	274	10	264
Sportive	22	11	11
Technique	233	175	58
<b>TOTAL</b>	<b>792</b>	<b>792</b>	

REPARTITION DES AGENTS PERMANENTS ET NON PERMANENTS (HORS ELUS) PAR FILIERE



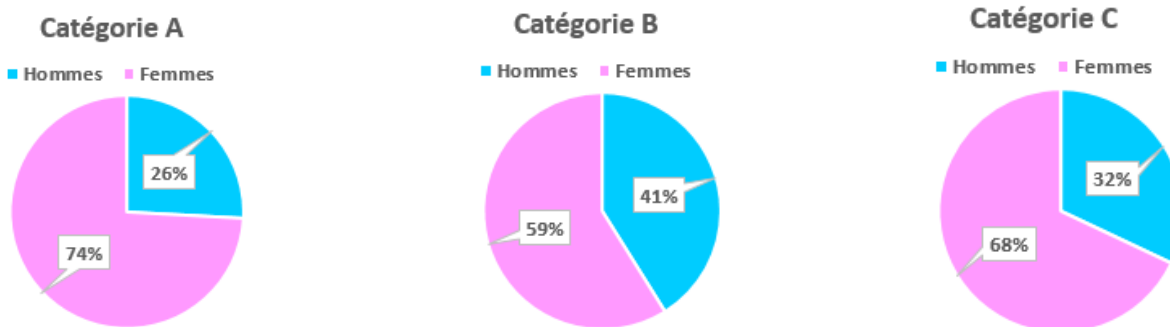
➤ Zoom sur les apprentis

Comme indiqué précédemment, certaines filières sont plus féminisées ou masculinisées que d'autres et cela dès la préparation des diplômes. Pour cela nous pouvons nous référer aux chiffres de l'apprentissage :

Filières	Diplômes préparés	Femmes	Hommes	Total
Technique	BTS gestion et maîtrise de l'eau	0	1	1
	Bac pro aménagements paysagers	0	1	1
Médico sociale	CAP petite enfance	7		7
	BAC sciences et technologies de la santé et du social	1		1
	Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants	3	0	3
Administrative	BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social	1		1
	Licence gestion des organisations	1		1
	Master des organisations		1	1
Animation	BPJEPS (Brevet professionnel jeunesse, éducation populaire et sport)	4	1	5
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>

Ainsi, nous pouvons remarquer, que la thématique petite enfance ne compte aucun apprenti de sexe masculin. Par analogie, nous remarquons cette très faible proportion d'hommes dans les effectifs de la direction enfance et parentalité, en dénombant 19 hommes pour 299 femmes. Nous pouvons faire la même remarque concernant les effectifs de la direction des services techniques qui compte à ce jour 22 hommes et 4 femmes.

## 2. Répartition des effectifs par catégorie



Contrairement aux années passées, nous tenons compte ici de l'ensemble des emplois de la collectivité.

Pour rappel, la composition sexuée de la collectivité est de 68% de femmes pour 32% d'hommes (représentation identique pour la catégorie C). Celle-ci est différente pour les agents de catégorie B et A. En effet, les hommes sont particulièrement plus représentés dans la catégorie B.

Cette année, et comme en 2019, l'intégration des éducateurs de jeunes enfants et des assistants sociaux éducatifs (plutôt représentés par le sexe féminin) en catégorie A confirme une féminisation plus forte de la catégorie A (68% de femmes pour l'ensemble de la collectivité, dont 74% de femme en catégorie A).

### ➤ Zoom sur les agents permanents

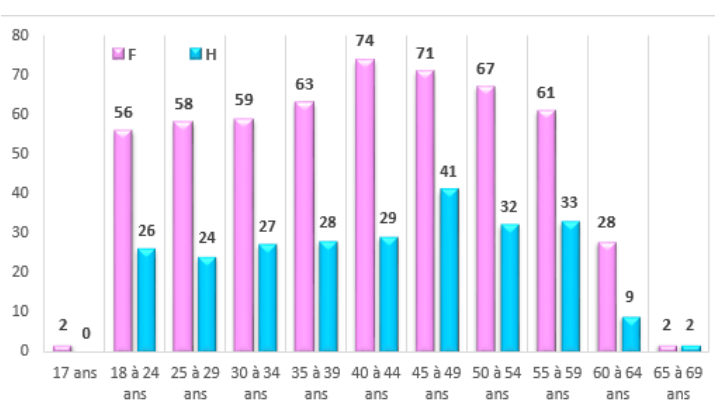
Comparatif 2019-2020 par catégorie :

	Catégorie A 2019	Catégorie A 2020	Catégorie B 2019	Catégorie B 2020	Catégorie C 2019	Catégorie C 2020
Femmes	77%	76%	59%	62%	73%	70%
Hommes	23%	24%	41%	38%	27%	30%

Pour les emplois permanents, on se rend compte que la proportion de femmes sur les emplois de catégorie A et C diminue légèrement, à l'inverse des fonctions de catégorie C.

## 3. Répartition des effectifs par tranche d'âges

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Tranche d'âges	F	H	Total
17 ans	2	0	2
18 à 24 ans	56	26	82
25 à 29 ans	58	24	82
30 à 34 ans	59	27	86
35 à 39 ans	63	28	91
40 à 44 ans	74	29	103
45 à 49 ans	71	41	112
50 à 54 ans	67	32	99
55 à 59 ans	61	33	94
60 à 64 ans	28	9	37
65 à 66 ans	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>541</b>	<b>251</b>	<b>792</b>



La majeure partie des effectifs se situe dans la tranche d'âges compris entre 40 et 50 ans. Les 166 agents âgés entre 17 et 29 ans sont essentiellement des apprentis ou des animateurs occasionnels. 77 d'entre eux sont sur des emplois non permanents contre 89. Cela est particulièrement vrai pour les agents de moins de 24 ans (57 agents sur emplois non permanents et 14 sur emplois permanents).



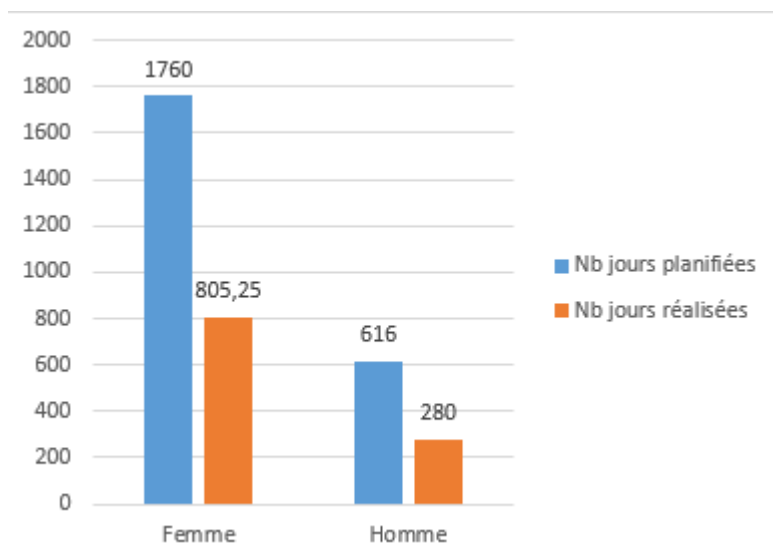
## II - Le bilan des actions de l'année 2020

### 1. La formation

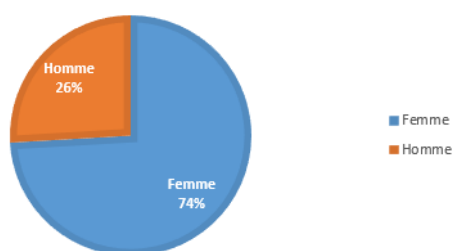
La formation professionnelle a pour objectif de répondre à la fois aux besoins en développement des compétences de la collectivité et aux besoins en évolution de carrière ou en mobilité des agents.

En 2020, au vu de la crise sanitaire, beaucoup de formations ont été annulées, reportées, ou limitées en nombre d'inscription. Pour cette raison, nous nous rendons compte que, contrairement aux années précédentes, seules 45% des journées prévues sur 2020 ont pu être réalisées.

#### Nombre de journées de formation prévues et réalisées en 2020



#### RÉPARTITION AGENTS PARTIS EN FORMATION



En 2020, le nombre de jours total de formation réalisée a été de 1 085,25 jours sur les 2376 journées prévues, pour un effectif de 395 agents différents formés soit 49.9% de l'effectif au 31/12/2020.

Cet effectif se compose de 279 femmes soit 70.6 % et de 116 hommes soit 29.4 %. Soit une tendance similaire à l'an dernier malgré la diminution du nombre de départ.

476.5 jours de formation ont été suivis auprès du CNFPT partenaire privilégié des collectivités en matière de formation professionnelle contre 1 067 journées en 2019.

398 journées de formation ont été suivies par des femmes contre 78.5 par des hommes.

Les agents masculins ont suivi 201.5 journées de formations auprès d'organismes extérieurs. Les femmes, quant à elles ont suivi 399.25 journées de formation auprès d'autres organismes. Les formations réalisées auprès d'organisme autre que le CNFPT sont généralement plus techniques et spécifiques et par conséquent, non présentes dans le catalogue du CNFPT.

La répartition sexuée des agents dans les différents types de formation est le reflet des effectifs du Grésivaudan.

Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées dans les dispositifs de formation personnelle à savoir les formations diplômantes, les bilans de compétences ou VAE (183 jours pour les femmes et aucune journée pour les hommes) et dans les dispositifs de préparation aux concours (74 jours de préparation aux concours pour les femmes contre 12.5 pour les hommes).

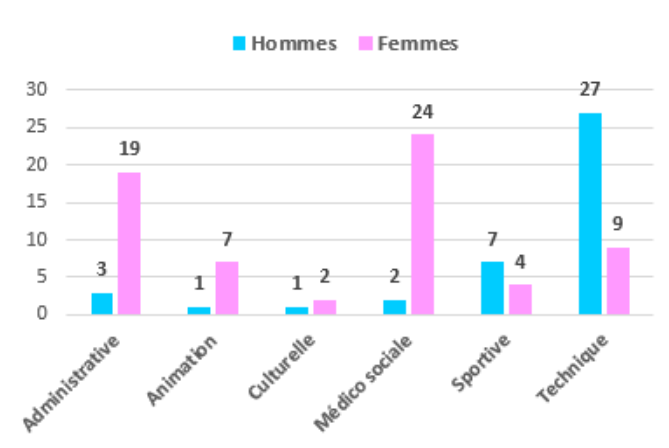
Nb jours réalisées	Étiquettes de colonnes		
	Femme	Homme	Total général
Type formation			
Bilan compétence	3		3
Bilan professionnel	2		2
Diplôme	168		168
Préparation concours/examens	74	12,5	86,5
VAE	10		10
<b>Total général</b>	<b>257</b>	<b>12,5</b>	<b>269,5</b>

## 2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts)

A ce jour, il n'y a pas d'actions ciblées en matière d'égalité femmes-hommes dans les recrutements de la collectivité. L'ensemble des actions RH vise à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femmes-hommes.

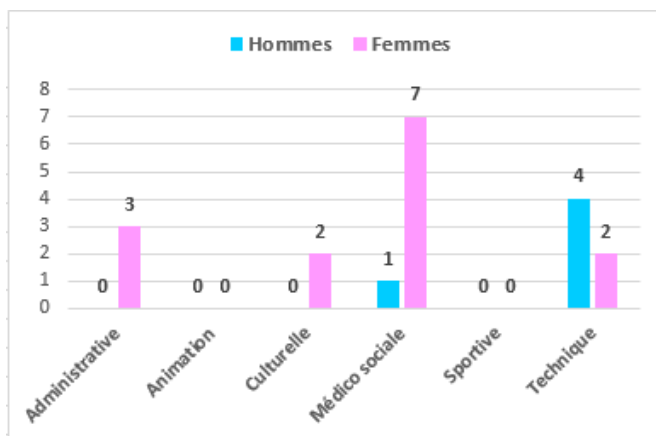
### RECRUTEMENT SUITE A OFFRE D'EMPLOI 2020 (Création, remplacements, mobilité interne, renfort...) hors offre d'emploi apprentis

Filière	Hommes	Femmes
Administrative	3	19
Animation	1	7
Culturelle	1	2
Médico sociale	2	24
Sportive	7	4
Technique	27	9
	41	65
	106	



### RECRUTEMENT SUR OFFRE D'EMPLOI SUITE A FIN CDD SUR EMPLOI PERMANENT

Filière	Hommes	Femmes
Administrative	0	3
Animation	0	0
Culturelle	0	2
Médico sociale	1	7
Sportive	0	0
Technique	4	2
	5	14
	19	



Lorsqu'une offre d'emploi est publiée, le nom des postes est affiché au masculin avec la déclinaison au féminin.

Cependant, lorsqu'une candidature masculine est envoyée sur des métiers fortement féminisés (ou inversement), les membres du jury y sont plus attentifs car la mixité apporte dans les effectifs une meilleure qualité de vie au travail.

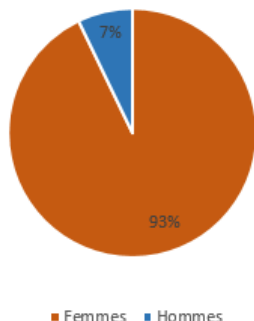
Ces chiffres ne tiennent pas compte des recrutements d'animateurs occasionnels, ou remplacement, pour lesquels une publication d'offre n'est pas nécessaire.

### III - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

#### 1. Les temps partiels (de droit et sur autorisation)

En 2020, le temps partiel concerne 70 agents, il est essentiellement pris par des femmes. 93% des agents à temps partiels sont des femmes (soit 65 femmes et 5 hommes).

70 agents à temps partiel



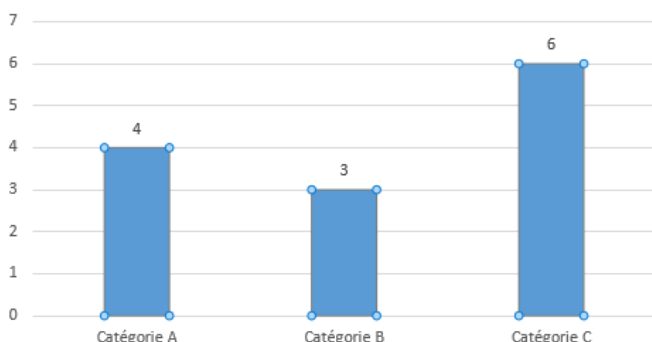
4 femmes bénéficient d'un temps de présence parentale, dont l'une d'entre elle est en présence continue auprès de son enfant.

Le congé de présence parentale permet à l'agent de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins. L'agent dispose d'une réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

#### 2. Les congés maternité et paternité

- La collectivité dénombre 251 hommes tous emplois confondus, 45 en catégorie A, 37 en catégorie B et 169 en catégorie C

Congés paternité en 2020



15 agents ont été concernés par la naissance d'un enfant.

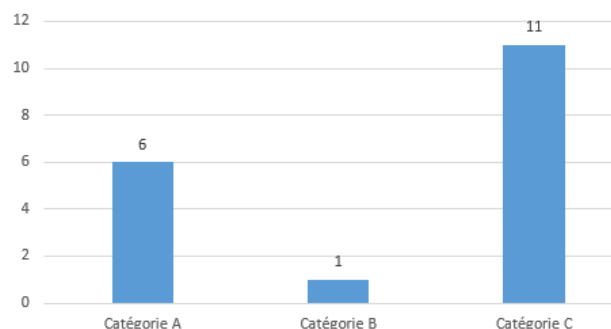
On peut observer que 12 d'entre eux ont bénéficié du congé de 3 jours pour la naissance d'un enfant (4 agents de catégorie A, 2 agents de catégorie B et 6 agents de catégorie C).

Et 13 d'entre eux ont bénéficié d'un congé de paternité de 11 jours

- La collectivité dénombre 541 femmes tous emplois confondus, 129 catégorie A, 53 catégorie B et 359 en catégorie C

On peut observer que 18 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 2 110 jours contre 19 en 2019 (pour rappel en 2016, 15 femmes ont été en congé maternité et en 2017, 26 femmes ont été en congé maternité et 25 en 2018). 7 en catégorie A, 1 en catégorie B et 11 en catégorie C.

Congés maternités en 2020



Au regard de la représentativité des femmes dans chaque catégorie hiérarchique, on peut observer que les femmes de catégorie A ont été plus nombreuses à avoir des enfants en 2020.

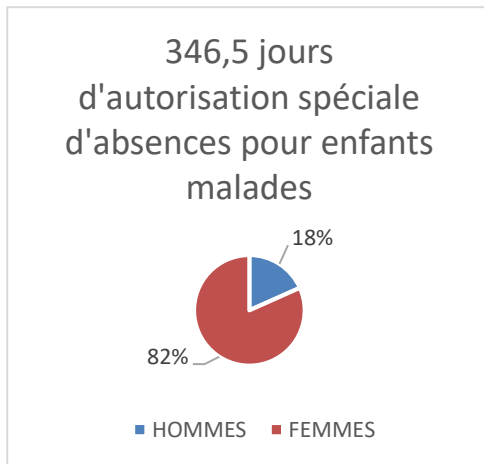
9 d'entre elles ont bénéficié d'un congé pathologique pré-natal.

A ce jour, deux d'entre elles sont encore en congés parental.



### 3. Les autorisations spéciales d'absence

Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap, les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence rémunérées en cas de maladie de l'enfant.



Pour rappel, la collectivité dénombre 792 agents. La répartition femmes-hommes est de 541 femmes (68% de l'effectif) et de 251 hommes (32% de l'effectif).

En 2020, 270.5 journées d'autorisation spéciale d'absence pour enfants malades ont été prises contre 346.50 jours en 2019 (pour rappel : en 2018, 357.5 jours ont été pris, contre 327.5 en 2017, et 254 en 2016).

Les hommes ont pris 42.5 jours d'autorisations spéciales d'absence avec une moyenne de 2.65 jours (16 agents) pour garder leur enfant malade. Le nombre de journées est en diminution par rapport à l'an dernier de -49.5%.

Les femmes quant à elles ont pris 228 journées avec une moyenne de 2.33 jours (98 agents). Le nombre de journées est en diminution depuis l'an dernier de -20%.

Ces diminutions peuvent s'expliquer pour partie par la crise sanitaire actuelle. En effet très peu de journées ont été prises entre mars et mai du fait du confinement des enfants au domicile.

### 4. Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants pendant la période de crise sanitaire

Pendant la crise sanitaire, lorsqu'un fonctionnaire est dans l'obligation de garder son enfant dont l'établissement scolaire, la classe ou la section est fermée pour raisons sanitaires ou encore que cet enfant a été identifié par l'Assurance Maladie comme étant un cas-contact, alors le placement en ASA est envisageable.

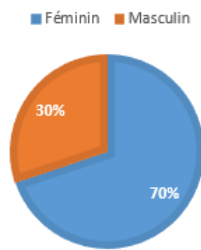
Le dispositif ne s'applique que si le télétravail n'est pas possible pour l'agent.

117 agents ont bénéficié de ce type d'absence soit 98 femmes contre 19 hommes.

Sur l'ensemble de l'année, cette absence totalise 4 747.5 jours. Soit une moyenne de 40.58 jours par agent.

## IV - L'action sociale

### RÉPARTITION DES PRESTATIONS CNAS REALISEES EN 2020



La collectivité prend à sa charge l'ensemble des adhésions du personnel de la collectivité. Ceux-ci deviennent adhérents à partir du moment où ils intègrent la collectivité pour les agents permanents ou sur contrats longs.

Pour les agents mensuels, l'inscription se fait à partir du moment où ils ont travaillé plus de 6 mois consécutifs dans la collectivité.

La répartition des bénéficiaires est similaire à la répartition sexuée des effectifs évoquée précédemment.

1 325 demandes de prestation ont été faites en 2020 contre 1 838 en 2019. Nous constatons une baisse significative des demandes de prestations cette année. Au vu du catalogue de prestations proposées, nous constatons qu'un grand nombre de prestations concerne le loisir (spectacles, concerts, voyages, etc...), il n'est pas surprenant de constater cette diminution notamment au vu du contexte sanitaire en 2020.

927.5 des demandes concernent des femmes (70 %) et 397.5 demandes sont faites par des hommes (30 %). Cette proportion est similaire aux années passées, et reste très proche de la répartition sexuée des effectifs du Grésivaudan.