



Le GRÉSIVAUDAN
communauté de communes

COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GRÉSIVAUDAN

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU **02 FEVRIER 2026**
Délibération n° **DEL-2026-0059**

Rapport 2025 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Nombre de sièges : 74
Membres en exercice : 74

Présents : 54
Pouvoirs : 12
Absents : 0
Excusés : 20
Pour : 66
Contre : 0

Abstention : 0
N'ayant pas pris part au vote : 0

Acte rendu exécutoire après
transmission en Préfecture le

04 FEV. 2026
et publié le

04 FEV. 2026

Secrétaire de séance :

Le lundi 2 février 2026 à 18 heures 30, 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 27 janvier 2026.

Présents : Henri BAILE, Michel BASSET, Philippe BAUDAIN, Patrick BEAU, Patricia BELLINI, Claude BENOIT, François BERNIGAUD, Anne-Françoise BESSON, Clément BONNET, Dominique BONNET, Coralie BOURDELAIN, Karim CHAMON, Roger COHARD, Isabelle CURT, Agnès DUPON, Christophe DURET, Thierry FEROTIN, Michèle FLAMAND, Annie FRAGOLA, Philippe GENESTIER, Ilona GENTY, Martin GERBAUX, André GONNET, Annick GUICHARD, Alain GUILLUY, Mylène JACQUIN, Joseph JURADO, Richard LATARGE, Philippe LECAT, Hervé LENOIRE, Julien LORENTZ, Philippe LORIMIER, Marie-Béatrice MATHIEU, Christelle MEGRET, Françoise MIDALI, Régine MILLET, Clara MONTEIL, François OLLEON, Delphine PERREAU, Valérie PETEX, Serge POMMELET, Claire QUINETTE-MOURAT, Guillaume RACCURT, Franck REBUFFET-GIRAUD, Cécile ROBIN, Olivier SALVETTI, Brigitte SORREL, François STEFANI, Christophe SUSZYLO, Youcef TABET, Annie TANI, Françoise VIDEAU, Régine VILLARINO, Damien VYNCK

Pouvoirs : Cédric ARMANET à Cécile ROBIN, Zakia BENZEGHIBA à Christophe SUSZYLO, Jean-François CLAPPAZ à Anne-Françoise BESSON, Cécile CONRY à François BERNIGAUD, Brigitte DULONG à Patrick BEAU, Pierre FORTE à Henri BAILE, Martine KOHLY à Mylène JACQUIN, Sylvie LARGE à Michel BASSET, Sidney REBBOAH à Christelle MEGRET, Olivier ROZIAU à Alain GUILLUY, Myriam SIMONAZZI à Clara MONTEIL, Martine VENTURINI à Annick GUICHARD

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.

Vu les articles L2311-1-2 et D2311-16 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 l'EPCI et les politiques qu'il mène sur son territoire. Toutefois, il convient d'indiquer qu'une réflexion est actuellement en cours d'élaboration afin de sensibiliser l'ensemble des composantes de l'établissement quant aux questions d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes ; sensibilisation qui sera suivie de la mise en œuvre d'un plan d'actions en la matière.

Aussi, Monsieur le Président propose de prendre acte du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2025.

Le Conseil communautaire, après en avoir délibéré, adopte à l'unanimité cette délibération.

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

Crolles, le **02 FEV. 2026**

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.

Rapport Égalité femmes-hommes

Le Grésivaudan - Année 2025

Budget primitif 2026

Politique des ressources humaines

NB : ce rapport n'évalue pas totalement l'impact "sexué" des politiques de la communauté de communes Le Grésivaudan (CCLG), bien que ces dernières soient menées au quotidien dans le cadre d'aménagements du temps de travail favorisant d'une part, une meilleure articulation vie personnelle et professionnelle et, d'autre part, une gestion du temps de travail des agents assouplie permettant ainsi une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

SOMMAIRE

A - Objet, textes de référence et contenu (p.2)

B - La politique des ressources humaines (p.2)

I - Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de sexe (p.2)

1. Répartition des effectifs par filière (p.3)
 - Zoom sur les apprentis
2. Répartition des effectifs par catégorie (p.4)
 - Zoom sur les agents permanents
3. Répartition des effectifs par tranche d'âge (p.4)

II - Le bilan des actions de l'année 2025 (p.5)

1. La formation (p.5)
2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts) (p.6)

III - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (p.7)

1. Les temps partiels (de droit et sur autorisation) (p.7)
2. Les congés maternité et paternité (p.8)
 - Le Grésivaudan dénombre 320 hommes tous emplois confondus, 54 en catégorie A, 66 en catégorie B, 191 en catégorie C, 9 apprentis
 - La CCLG dénombre 670 femmes tous emplois confondus, 183 agents de catégorie A, 184 agents de catégorie B, 293 agents de catégorie C, 9 apprentis et 1 stagiaire école.
3. Les autorisations spéciales d'absence (p.9)

IV - L'action sociale (p.9)

1 - Objet, textes de référence et contenu

Objet :

Depuis le 1^{er} 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 communauté de communes Le Grésivaudan (CCLG). 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. Les données présentées tiennent compte de l'ensemble des effectifs (effectif permanent, accroissement, ou remplacement).

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

En matière d'effectif, la CCLG compte 990 agents. 908 agents sont sur des emplois permanents (contre 829 en 2024), dont 45 agents en disponibilité pour convenances personnelles ou pour raison de santé (contre 43 en 2024) et 44 agents en remplacement.

82 agents sont sur des emplois non permanents contre 81 en 2024 (contrats de projets, apprentis, stagiaires rémunérés, horaires indiciaires, animateurs occasionnels en centres de loisirs) et 73 élus au 31 décembre 2025.

Les effectifs permanents (hors remplacement) se composent d'agents titulaires (74 %) et d'agents non titulaires (26 %).

La répartition femmes-hommes est de 670 femmes (68 % de l'effectif) et de 320 hommes (32 % de l'effectif). Les compétences exercées par la CCLG 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 56 % des effectifs, elles se composent de 495 femmes contre 60 hommes. Nous pouvons également souligner que la filière technique, filière plutôt masculine, se compose pour sa part de 27 % d'effectifs féminins.

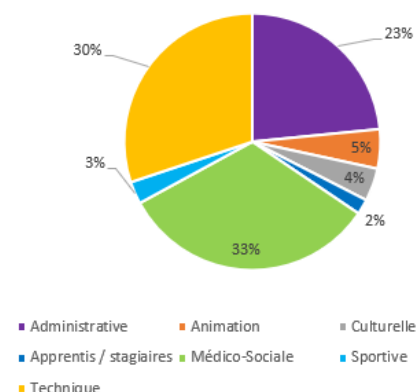
Ces éléments n'intègrent pas l'ensemble des remplacements, renforts et autres saisonniers qui interviennent tout au long de l'année, seuls ceux présents au 31 décembre sont pris en compte dans ce rapport.

	Emplois permanents	Emplois non permanents (hors élus)	TOTAL
Femmes	623	47	670
Hommes	285	35	320
Total	908	82	990

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

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Filières	Nbre d'agents	Hommes	Femmes
Administrative	232	45	187
Animation	49	11	38
Culturelle	41	7	34
Médico-Sociale	323	15	308
Sportive	28	16	12
Technique	298	217	81
Apprentis / Stagiaires école	19	9	10
TOTAL	990	320	670

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



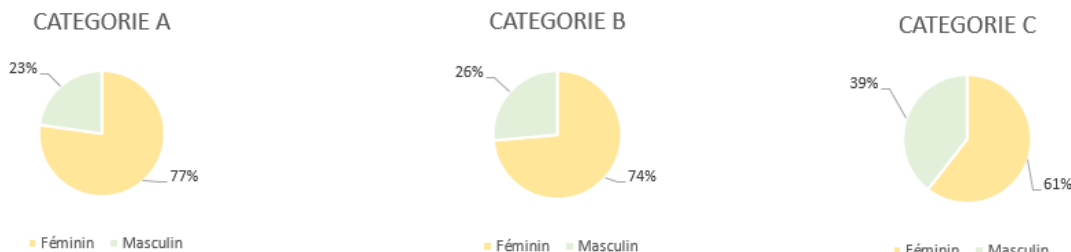
➤ Zoom sur les apprentis

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

	Diplômes préparés	Femmes	Hommes	Total
Médico-sociale	Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants	1	0	1
	Diplôme d'Auxiliaire de puériculture	1	0	1
	Diplôme d'Aide-soignante	1	0	1
Technique	BAC professionnel Maintenance des Systèmes de Production Connectés	0	1	1
	BTS Gestion et Maîtrise de l'Eau	0	1	1
	CAPA Jardinier-Paysagiste	0	1	1
	Licence pro cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	0	1	1
	Master Géographie Aménagement Environnement et Développement Parcours Géomatique et Analyse Spatiale	0	1	1
Administrative	Master Urbanisme et Aménagement – Ingénierie du Développement, de l'Aménagement des territoires en transition	1	1	2
	Diplôme d'ingénieur agronome	1	0	1
Animation	BPJEPS (Brevet professionnel jeunesse, éducation populaire et sport) loisirs tous publics ou activités physiques pour tous	3	2	5
Culturelle	BUT Information-Communication - Métiers du Livre et du Patrimoine	0	1	1
	Master Sciences de l'information et des bibliothèques	1	0	1
Total		9	9	18

Ainsi, on peut observer que la thématique petite enfance compte aucun apprenti de sexe masculin cette année. Au titre des effectifs globaux de la petite enfance, on remarque cette très faible proportion d'hommes dans les effectifs de la direction enfance et parentalité, en dénombant 26 hommes pour 318 femmes. Ce même constat concerne également les effectifs de la direction des services techniques qui compte à ce jour 37 hommes et 6 femmes.

2. Répartition des effectifs par catégorie



Il est tenu compte ici de l'ensemble des emplois de la CCLG (hors apprentissage). Pour rappel, la composition sexuée de la CCLG est de 68 % de femmes pour 32 % d'hommes. On constate que les hommes sont particulièrement plus représentés dans la catégorie C.

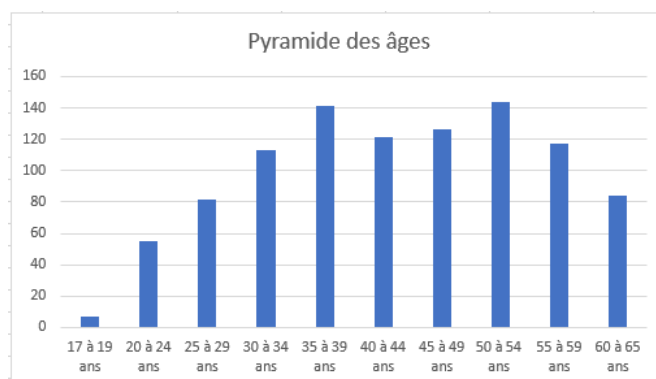
➤ Zoom sur les agents permanents

Comparatif 2024-2025 par catégorie :

	Catégorie A 2024	Catégorie A 2025	Catégorie B 2024	Catégorie B 2025	Catégorie C 2024	Catégorie C 2025
Femmes	78 %	77 %	75 %	74 %	63 %	61 %
Hommes	22 %	23 %	25 %	26 %	37 %	39 %

3. Répartition des effectifs par tranche d'âge

Tranche d'âges	femmes	hommes	Total
17 à 19 ans	2	5	7
20 à 24 ans	36	19	55
25 à 29 ans	54	28	82
30 à 34 ans	83	30	113
35 à 39 ans	98	43	141
40 à 44 ans	83	38	121
45 à 49 ans	92	34	126
50 à 54 ans	88	56	144
55 à 59 ans	85	32	117
60 à 65 ans	49	35	84
Total	670	320	990



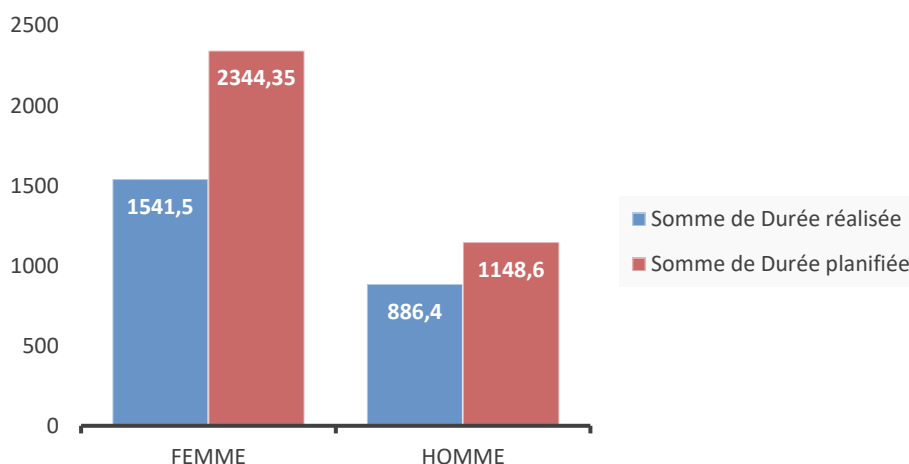
27 % des agents âgés entre 17 et 24 ans sont des apprentis ou stagiaires école. Sur les 62 agents âgés entre 17 et 24 ans, 24 d'entre eux sont sur des emplois non permanents contre 24 sur des emplois permanents.

II - Le bilan des actions de l'année 2025

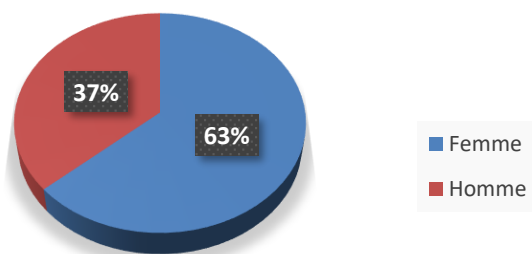
1. La formation

La formation professionnelle a pour objectif de répondre à la fois aux besoins en développement des compétences de la CCLG et aux besoins en évolution de carrière ou en mobilité des agents. En 2025, 69,51 % des journées de formation prévues ont pu être réalisées (contre 79.20 % en 2024). Soit un volume de 2 428 jours.

**Nombre de journées de formation
Prévues et réalisées en 2025**



Répartition par sexe des agents partis en formation en 2025



En 2025, le nombre de jours total de formation réalisé a été de 2 428 jours sur les 3 493 journées initialement prévues, pour un effectif de 695 agents (permanents, remplacements, renforts) formés soit 70 % de l'effectif au 31/12/2025 (sur la base de 990 agents).

Cet effectif se compose de 438 femmes, soit 63 %, et de 257 hommes, soit 37 %. En 2024, les femmes représentaient 70 % de l'effectif formé et 30% pour les hommes.

862 journées de formation ont été suivies auprès du CNFPT partenaire privilégié des collectivités en matière de formation professionnelle contre 814 journées en 2024.

625 journées de formation ont été suivies par des femmes contre 237 jours par des hommes.

Les agents masculins ont suivi 649 journées de formation auprès d'organismes extérieurs. Les femmes, quant à elles en ont suivi 917 jours. Les formations réalisées auprès d'organismes autres 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 se rapproche du reflet des effectifs du Grésivaudan (68% de l'effectif étant féminin).

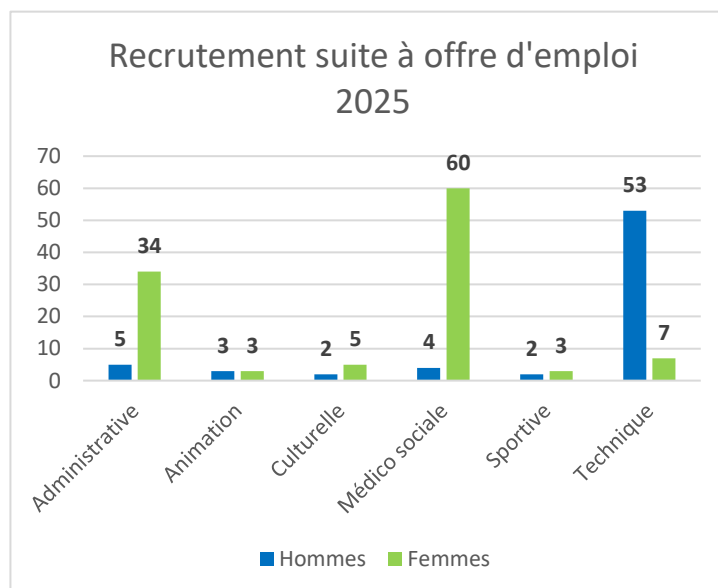
La formation 2025 représente 1.70% de la masse salariale, comprenant la cotisation CNFPT (243 213.24€), le coût remplacement des agents partis en formation (271 476€) et le coût des formations non prises en charge par le CNFPT (267 442.74€).

53 % des journées de formation réalisées correspondent à des formations permettant le développement des compétences des agents sur leur poste de travail (parcours métiers, management, progiciels/bureautiques) et 18 % des formations sont liées à la santé/sécurité.

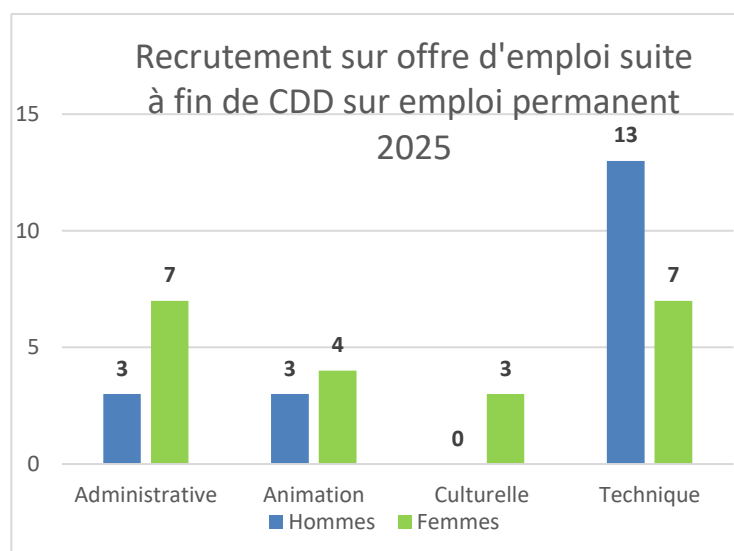
2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts)

A ce jour, il n'y a pas d'action ciblée en matière d'égalité femmes-hommes dans les recrutements de la CCLG. L'ensemble des actions RH vise à ne pas créer de situation discriminatoire, qui ne se limite d'ailleurs pas au seul champ de l'égalité femmes-hommes.

RECRUTEMENT SUITE A OFFRE D'EMPLOI 2025 (Création, remplacements, mobilité interne, renfort...) hors offre d'emploi apprentis ou saisonniers		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	5	34
Animation	3	3
Culturelle	2	5
Médico-sociale	4	60
Sportive	2	3
Technique	53	7
	69	112
	181	



RECRUTEMENT SUR OFFRE D'EMPLOI SUITE A FIN CDD SUR EMPLOI PERMANENT ANNEE 2025		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	3	7
Animation	3	4
Culturelle	0	3
Médico-sociale	0	18
Sportive	0	0
Technique	13	7
	19	39
	58	



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 remplacements, pour lesquels une publication d'offre n'est pas nécessaire.

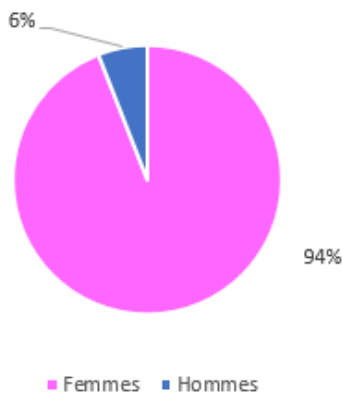
III - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

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

En 2025, le temps partiel concerne 101 agents, il est essentiellement pris par des femmes. 94 % des agents à temps partiel sont des femmes (soit 95 femmes et 6 hommes).

49 agents sur les 101, bénéficient d'un temps partiel de droit contre 52. On note que 3 de ces 48 agents sont des hommes. Au total 6 hommes sur les 101 agents ont pu bénéficier d'un temps partiel au cours de l'année 2025.

**101 agents à temps partiel
(de droit ou sur autorisation)**



10 femmes bénéficient d'un temps de présence parentale.

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.

Aucun n'agent n'a sollicité de congé de proche aidant en 2025.

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie. La personne accompagnée peut être le conjoint ou un enfant dont l'agent assume la charge (au sens des prestations familiales).

Enfin la personne accompagnée peut être aussi une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables, et à qui l'agent vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

ZOOM sur les aménagements du temps de travail...

Depuis de nombreuses années, un dispositif d'aménagement du temps de travail est développé, permettant de travailler sur une semaine de 4 jours.

Il s'agit d'un dispositif améliorant considérablement la qualité de vie au travail des agents.

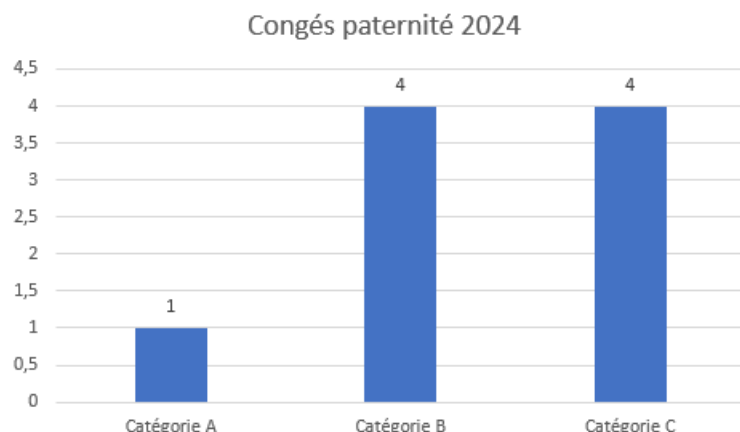
Aujourd'hui, les temps partiels concernent plus les femmes que les hommes. En proposant un aménagement du temps de travail sur 4 jours, la CCLG offre la possibilité aux agentes qui travaillent à 80 % de passer à temps plein sur 4 jours et ainsi récupérer l'intégralité de leur salaire tout en conservant leur organisation de travail.

Cette possibilité a été renforcée dans le cadre du respect des 1 607 h annuelles en y adjoignant les dispositions d'aménagements du temps de travail (RTT) qui ont été mises en œuvre à cette occasion au sein de la CCLG.

Ces deux mesures permettent également d'attirer les candidats sur des métiers en tension mais aussi du personnel qualifié pour répondre à la forte demande de service public sur le territoire.

2. Les congés maternité et paternité

- Le Grésivaudan dénombre 320 hommes tous emplois confondus, 54 en catégorie A, 66 en catégorie B, 191 en catégorie C, 9 apprentis.



10 agents ont été concernés par la naissance d'un ou 2 enfants.

Ils ont tous bénéficié du congé de naissance de 3 jours ouvrables pris dans la continuité de la naissance et d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires (pris en une fois ou de manière fractionnée dans les 6 mois suivant la naissance).

Un homme a pris un congé parental en 2025.

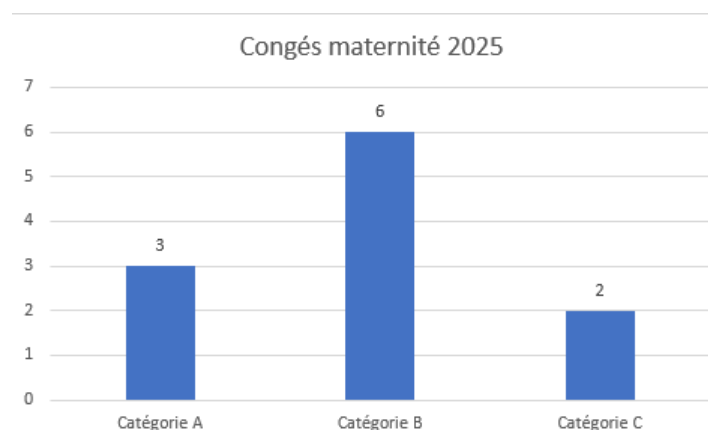
Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé paternité voit sa durée allongée à 28 jours (25 + 3), dont une semaine obligatoire. Cette réforme vise à permettre aux pères de s'investir davantage dans la parentalité et à lutter contre les inégalités femmes-hommes. Concernant la CCLG, 3 agents ayant eu leur enfant en 2024 ont pris leur congé paternité sur le début de l'exercice 2025, soit un total de 13 agents sur l'exercice 2025.

- La CCLG dénombre 670 femmes tous emplois confondus, 183 agents de catégorie A, 184 agents de catégorie B, 293 agents de catégorie C, 9 apprentis et 1 stagiaire école.

On peut observer que 11 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 1 239 jours.

Nombre de congés maternité sur les années passées :

2016	2017	2018	2019	2020	2022	2023	2024	2025
15	26	25	19	18	28	29	20	11



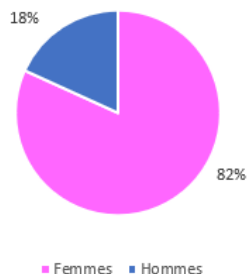
Au regard de la représentativité des femmes dans chacune des catégories hiérarchiques, on peut observer que les femmes de catégorie C ont été moins nombreuses à avoir des enfants en 2025 contrairement aux femmes de catégorie B.

Sur l'année 2025 nous dénombrons 7 congés parentaux (4 initiaux et 3 renouvellements). L'un d'entre eux a été pris par un homme.

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.

521,5 jours d'autorisations spéciales d'absence pour enfants malades en 2025



En 2025, 521,5 journées d'autorisations spéciales d'absence pour enfants malades ont été prises contre 418 jours en 2024.

Pour rappel :

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
254	327,5	357,5	346,50	270,50	280	380,5	417,5	418	521,5

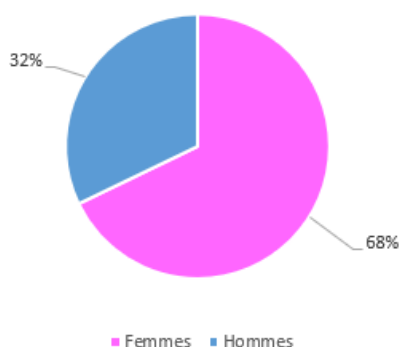
Les hommes ont pris 95 jours d'autorisations spéciales d'absence avec une moyenne de 2,44 jours (39 agents) pour garder leur enfant malade.

Les femmes quant à elles ont pris 426,5 journées avec une moyenne de 2,60 jours (164 agents).

IV - L'action sociale

La CCLG prend à sa charge l'ensemble des adhésions du personnel. Ceux-ci deviennent adhérents à partir du moment où ils intègrent la CCLG pour les agents permanents ou sur contrats longs. Pour les agents sur contrats courts, l'inscription se fait à partir du moment où ils ont travaillé plus de 6 mois consécutifs dans la collectivité.

Répartition des adhérents CNAS en 2025



On dénombre 1036 bénéficiaires (dont 59 retraités). 703 sont des femmes et 333 sont des hommes soit une répartition des bénéficiaires similaire à la répartition sexuée des effectifs évoquée précédemment (68 % de femmes pour 32 % d'hommes).

4 355 demandes de prestations ont été faites en 2025 contre 3 983 en 2024, 2 843 en 2023 et 2 056 en 2022. On constate une nouvelle augmentation des demandes de prestations cette année. Ces demandes sont réparties sur 625 utilisateurs

3 306 des demandes concernent des femmes (76 %) et 1 049 demandes sont faites par des hommes (24%).