



COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GRÉSIVAUDAN

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU **28 NOVEMBRE 2022**
Délibération n° **DEL-2022-0387**

Objet : Rapport 2021 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Nombre de sièges : 74
Membres en exercice : 74

Présents : 51
Pouvoirs : 15
Absents : 0
Excusés : 23
Pour : 66
Contre : 0

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

Acte rendu exécutoire après
transmission en Préfecture le

08 DEC. 2022

et affichage le

08 DEC. 2022

Secrétaire de séance :
Coralie BOURDELAIN

Le lundi 28 novembre 2022 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 22 novembre 2022.

Présents : Claude BENOIT, Cédric ARMANET, Patrick AYACHE, Patricia BAGA, Henri BAILE, Patrick BEAU, François BERNIGAUD, Carole BEYLIER, Dominique BONNET, Christophe BORG, Coralie BOURDELAIN, Karim CHAMON, Jean-François CLAPPAZ, Alexandra COHARD, Roger COHARD, Cécile CONRY, Isabelle CURT, Agnès DUPON, Christophe DURET, Thierry FEROTIN, Michèle FLAMAND, Pierre FORTE, Nelly GADEL, Ilona GENTY, Martin GERBAUX, Annick GUICHARD, Alain GUILLUY, Mylène JACQUIN, Joseph JURADO, Martine KOHLY, Richard LATARGE, Hervé LENOIRE, Françoise MIDALI, Régine MILLET, Robert MONNET, Clara MONTEIL, Emmanuelle MOREAU, François OLLEON, Valérie PETEX, Serge POMMELET, Franck REBUFFET-GIRAUD, Cécile ROBIN, Olivier ROZIAU, Olivier SALVETTI, Brigitte SORREL, François STEFANI, Christophe SUSZYLO, Laurence THERY, Jean-Claude TORRECILLAS, Martine VENTURINI, Régine VILLARINO

Pouvoir : Patricia BELLINI à Cécile ROBIN, Brigitte DULONG à Martine KOHLY, Christophe ENGRAND à Françoise MIDALI, Annie FRAGOLA à Patrick BEAU, Philippe GENESTIER à Claude BENOIT, Julien LORENTZ à Jean-François CLAPPAZ, Philippe LORIMIER à Henri BAILE, Marie-Béatrice MATHIEU à Dominique BONNET, Claire QUINETTE-MOURAT à Martin GERBAUX, Adrian RAFFIN à Laurence THERY, Sophie RIVENS à Alexandra COHARD, Youcef TABET à Nelly GADEL, Annie TANI à Serge POMMELET, Françoise VIDEAU à François OLLEON, Damien VYNCK à Cédric ARMANET

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 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 2021.

Le conseil communautaire prend acte de ce rapport ci-joint.

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 **28 NOV. 2022**

Le Président,
Henri BAILE





Objet : **Rapport Egalité femmes-hommes**
Le Grésivaudan - Année 2021

Réf. doc : 20221027/DRH/A.Durix

Date : 27/10/2022

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20221128-DEL-2022-0387-DE
Date de télétransmission : 08/12/2022
Date de réception préfecture : 08/12/2022

Budget primitif 2023

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 2021

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 254 hommes tous emplois confondus, 48 en catégorie A, 43 en catégorie B, 159 en catégorie C, 2 apprentis et 1 animateur occasionnel.
 - La collectivité dénombre 576 femmes tous emplois confondus, 138 catégorie A, 54 catégorie B, 362 en catégorie C, 17 apprenties, 4 animatrices occasionnelles et 1 stagiaire école.
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^{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 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

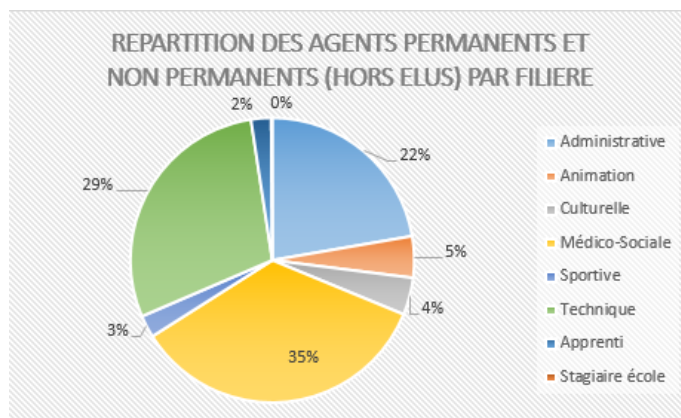
En matière d'effectif, la collectivité compte 725 agents sur emploi permanent (contre 617 en 2020), 36 agents en disponibilité pour convenances personnelles ou pour raison de santé, 105 agents sur emploi non permanent et 73 élus au 31 décembre 2021. Elle se compose d'agents titulaires (87%) et d'agents non titulaires (13%). La répartition femmes-hommes est de 576 femmes (69% de l'effectif) et de 254 hommes (31% 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 57% des effectifs, elles se composent de 427 femmes contre 47 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	498	78	576
Hommes	227	27	254
Total	725	105	830

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

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Filières	Nbr d'agents	Hommes	Femmes
Administrative	185	36	149
Animation	39	10	29
Culturelle	35	6	29
Médico-Sociale	289	11	278
Sportive	21	14	7
Technique	241	175	66
Apprenti	19	2	17
Stagiaire école	1	0	1
TOTAL	830	254	576



➤ 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 :

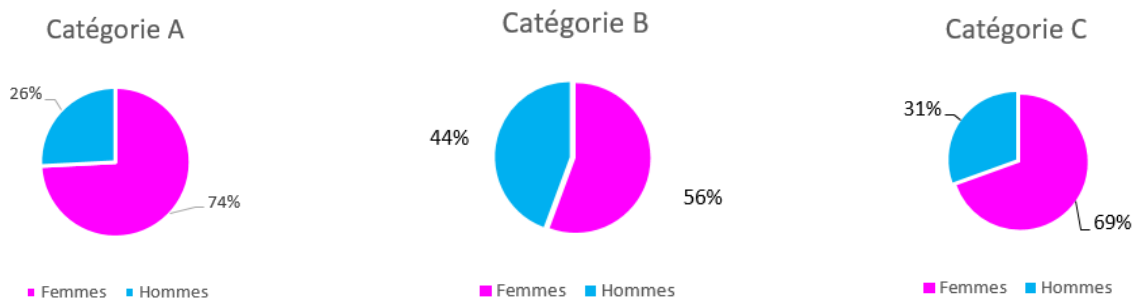
Filières	Diplômes préparés	Femmes	Hommes	Total
Médico sociale	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance	4	0	4
	Diplôme d'Etat d'Auxiliaire Petite Enfance	1	0	1
	Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants	5	0	5
Administrative	BTS	0	1	1
	BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social	1	0	1
	Licence Ressources Humaines	1	0	1
	Master	1	0	1
Animation	BPJEPS (Brevet professionnel jeunesse, éducation populaire et sport)	4	1	5
Total		17	2	19

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 dénombrant 19 hommes pour 290 femmes.

Nous pouvons faire la même remarque concernant les effectifs de la direction des services techniques qui compte à ce jour 25 hommes et 2 femmes.

2. Répartition des effectifs par catégorie



Comme l'an dernier et 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 69% de femmes pour 31% 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 encore, 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 (69% de femmes pour l'ensemble de la collectivité, dont 74% de femme en catégorie A).

➤ Zoom sur les agents permanents

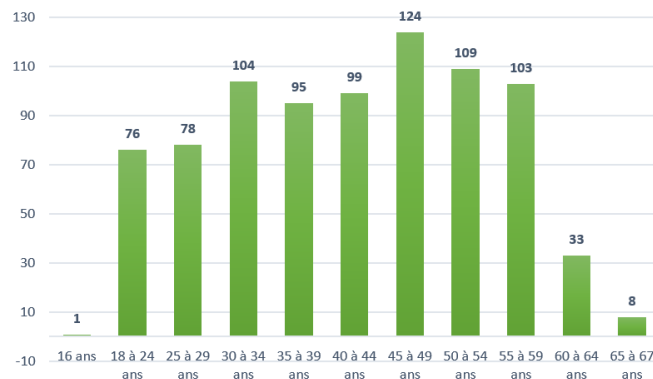
Comparatif 2020-2021 par catégorie :

	Catégorie A 2020	Catégorie A 2021	Catégorie B 2020	Catégorie B 2021	Catégorie C 2020	Catégorie C 2021
Femmes	76%	74%	62%	53%	70%	70%
Hommes	24%	26%	38%	47%	30%	30%

Pour les emplois permanents, on se rend compte que la proportion de femmes sur les emplois de catégorie A et B diminue légèrement. La répartition reste identique pour la catégorie C.

3. Répartition des effectifs par tranche d'âges

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total
16 à 19 ans	8	5	13
20 à 24 ans	49	15	64
25 à 29 ans	57	21	78
30 à 34 ans	71	33	104
35 à 39 ans	66	29	95
40 à 44 ans	73	26	99
45 à 49 ans	88	36	124
50 à 54 ans	67	42	109
55 à 59 ans	68	35	103
60 à 64 ans	23	10	33
65 à 67 ans	6	2	8
Total	576	254	830



La majeure partie des effectifs se situe dans la tranche d'âges compris entre 45 et 54 ans. 27% des agents âgés entre 16 et 24 ans sont des apprentis ou des animateurs occasionnels. Sur les 77 agents âgés entre 16 et 24 ans, 46 d'entre eux sont sur des emplois non permanents contre 31.

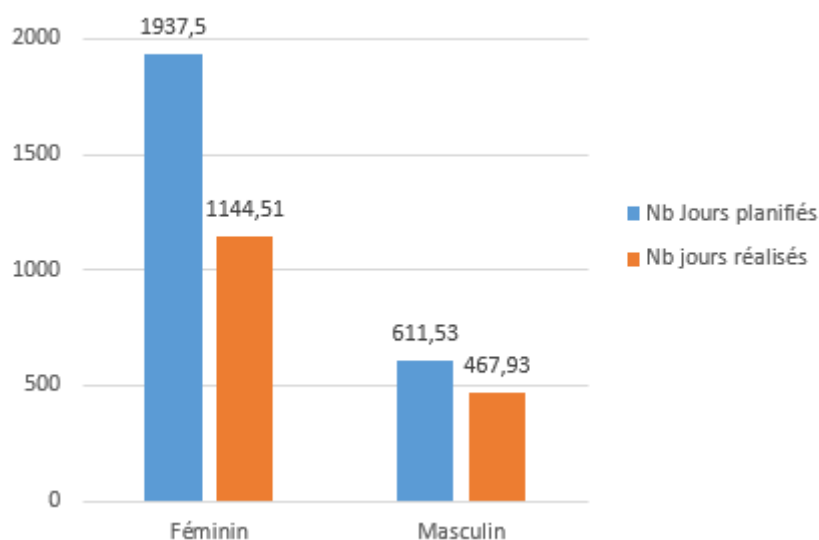
II - Le bilan des actions de l'année 2021

1. La formation

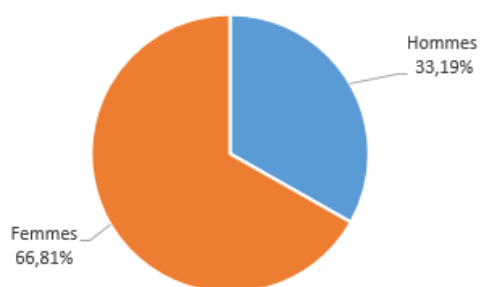
La formation professionnelle a pour objectif de répondre à la fois aux besoins en développement des compétences de la collectivité et aux besoins en évolution de carrière ou en mobilité des agents.

En 2021, toujours en lien avec la crise sanitaire, un certain nombre de formations ont été annulées, reportées, ou limitées en nombre d'inscriptions. Pour cette raison, nous nous rendons compte que, contrairement aux années précédentes, et comme l'année passée, seules 63% (contre 45% en 2020) des journées prévues sur 2021 ont pu être réalisées.

Nombre de journées de formation prévues et réalisées en 2021



REPARTITION PAR SEXE DES AGENTS PARTIS EN FORMATION en 2021



En 2021, le nombre de jours total de formation réalisé a été de 1 612,44 jours sur les 2 549,03 journées initialement prévues, pour un effectif de 470 agents différents formés soit 56,62% de l'effectif au 31/12/2021.

Cet effectif se compose de 314 femmes soit 66,81% et de 156 hommes soit 33,19%. En 2020, les femmes représentaient 74% de l'effectif formé.

744,75 journées de formation ont été suivies auprès du CNFPT partenaire privilégié des collectivités en matière de formation professionnelle contre 476,5 journées en 2020.

546,5 journées de formation ont été suivies par des femmes contre 198,25 par des hommes.

Les agents masculins ont suivi 269,68 journées de formation auprès d'organismes extérieurs. Les femmes, quant à elles en ont suivi 598,01. 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.

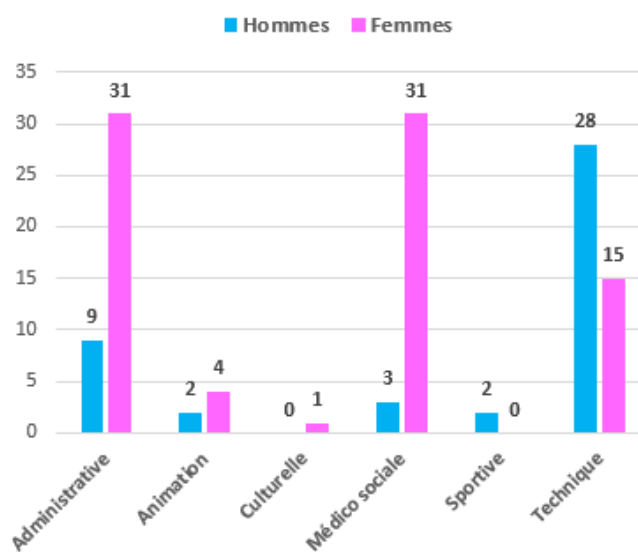
Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées dans les dispositifs de formation personnelle à savoir les formations réalisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), les formations diplômantes, les bilans de compétences et dans les dispositifs de préparation aux concours (96 jours de préparation aux concours pour les femmes contre 12,5 jours pour les hommes).

Types de formation	Femmes	Hommes	Total
Compte Personnel Formation	25	0	25
Diplômante	17	0	17
Epreuves de concours	5,75	0	5,75
Personnelle	29,5	0	29,5
Préparation concours et examens	96	12,5	108,5
Remise à niveau	2,5	0	2,5
Total	175,75	12,5	188,25

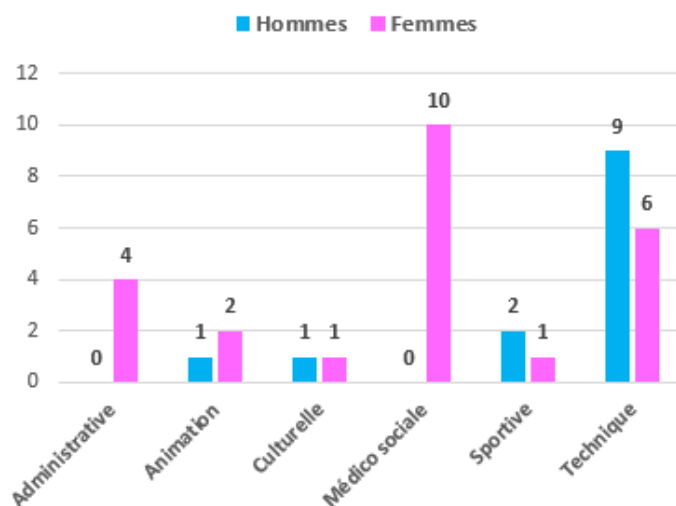
2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts)

A ce jour, il n'y a pas d'action ciblée en matière d'égalité femmes-hommes dans les recrutements de la collectivité. L'ensemble des actions RH vise à ne pas créer de situation discriminatoire, qui ne se limitent d'ailleurs pas au seul champ 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	9	31
Animation	2	4
Culturelle	0	1
Médico sociale	3	31
Sportive	2	0
Technique	28	15
	44	82
	126	



RECRUTEMENT SUR OFFRE D'EMPLOI SUITE A FIN CDD SUR EMPLOI PERMANENT		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	0	4
Animation	1	2
Culturelle	1	1
Médico sociale	0	10
Sportive	2	1
Technique	9	6
	13	24
	37	



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

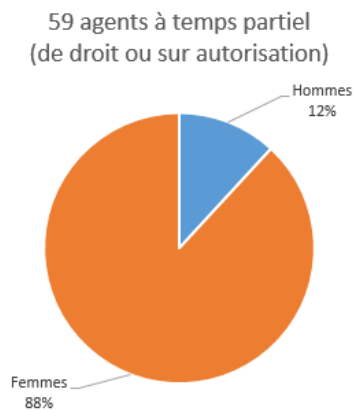
Cependant, lorsqu'une candidature masculine est envoyée sur des métiers fortement féminisés (ou inversement), les membres du jury y sont plus attentifs car la mixité apporte dans les effectifs une meilleure qualité de vie au travail.

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 2021, le temps partiel concerne 59 agents, il est essentiellement pris par des femmes. 88% des agents à temps partiel sont des femmes (soit 52 femmes et 7 hommes).

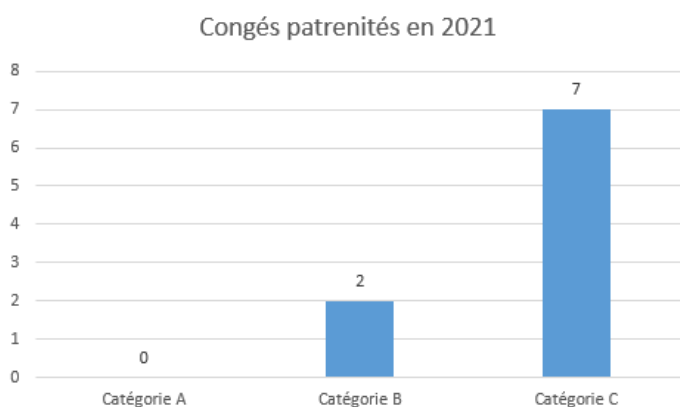


3 femmes bénéficient d'un temps de présence parentale, dont l'une d'entre elle est en présence continue auprès de son enfant.

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 254 hommes tous emplois confondus, 48 en catégorie A, 43 en catégorie B, 159 en catégorie C, 2 apprentis et 1 animateur occasionnel.*



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

On peut observer que 9 d'entre eux ont bénéficié du congé de 3 jours pour la naissance d'un enfant (2 agents de catégorie B et 7 agents de catégorie C).

11 d'entre eux ont bénéficié d'un congé de paternité.

À partir du 1er juillet 2021, le congé paternité voit sa durée allongée à 28 jours, 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 notre collectivité, 4 agents ont pu bénéficier de cet allongement (naissance de leur enfant postérieur à la mise en place de la mesure).

L'un d'entre eux a pu bénéficier d'un congé paternité spécifique de 30 jours puis d'un congé paternité pour naissance multiple.

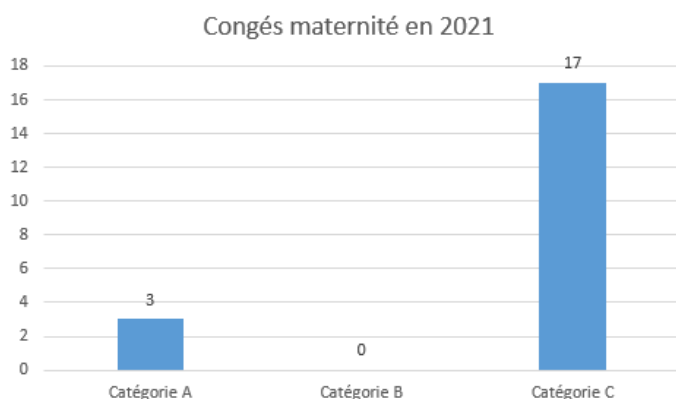
Un second agent a demandé à la suite de la naissance de son enfant, un congé parental.

- La collectivité dénombre 576 femmes tous emplois confondus, 138 catégorie A, 54 catégorie B, 362 en catégorie C, 17 apprenties, 4 animatrices occasionnelles et 1 stagiaire école.

On peut observer que 23 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 2 232 jours contre 18 en 2020 (3 en catégorie A et 17 en catégorie C).

Nombre de congés maternité sur les années passées :

2016	2017	2018	2019	2020
15	26	25	19	18



Au regard de la représentativité des femmes dans chacune des catégories hiérarchiques, on peut observer que les femmes de catégorie C ont été plus nombreuses à avoir des enfants en 2021.

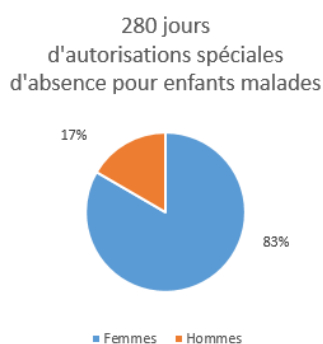
Pour rappel en 2020, il s'agissait des catégories A.

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

9 d'entre elles ont pu bénéficier d'un congé 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 830 agents. La répartition femmes-hommes est de 576 femmes (69% de l'effectif) et de 254 hommes (31% de l'effectif).

En 2021, 280 journées d'autorisations spéciales d'absence pour enfants malades ont été prises contre 270,5 jours en 2020

Pour rappel :

2016	2017	2018	2019
254	327,5	357,5	346,50

Les hommes ont pris 46,5 jours d'autorisations spéciales d'absence avec une moyenne de 2,45 jours (19 agents) pour garder leur enfant malade.

Les femmes quant à elles ont pris 233,5 journées avec une moyenne de 2,29 jours (102 agents).

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.

60 agents contre 117 l'an dernier ont bénéficié de ce type d'absence soit 43 femmes contre 17 hommes.

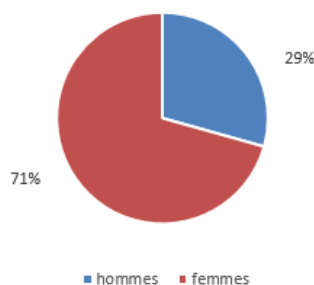
Sur l'ensemble de l'année, cette absence totalise 527 jours contre 4 747,5 jours en 2020. Soit une moyenne de 8,78 jours par agent en 2021 contre 40,58 jours par agent en 2020.

IV - L'action sociale

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.

Répartition des prestations CNAS réalisées en
2021



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

426 demandes de prestations ont été faites en 2021 contre 325 en 2020 et 1 838 en 2019. Nous constatons une baisse significative des demandes de prestations cette année. Au vu du catalogue des prestations proposées, nous constatons qu'un

grand nombre de prestations concerne les loisirs (spectacles, concerts, voyages, etc...), il n'est pas surprenant de constater cette diminution notamment au vu du contexte sanitaire en 2020 et 2021.

301 des demandes concernent des femmes (71 %) et 125 demandes sont faites par des hommes (29 %). Cette proportion reste similaire aux années passées, et reste très proche de la répartition sexuée des effectifs du Grésivaudan.