



Le GRÉSIVAUDAN
communauté de communes

COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GRESIVAUDAN

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU **17 FEVRIER 2025**

Délibération n° **DEL-2025-0045**

Objet : Rapport égalité femmes / hommes 2023 et 2024 dans le cadre du DOB

Nombre de sièges : 74
Membres en exercice : 74

Présents : 56
Pouvoirs : 8
Absents : 0
Excusés : 18
Pour : 64
Contre : 0

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

Acte rendu exécutoire après
transmission en Préfecture le

2 0 FEV. 2025

et publié le

2 0 FEV. 2025

Secrétaire de séance :
Patricia BELLINI

Le lundi 17 février 2025 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 11 février 2025.

Présents : Cédric ARMANET, Marylin ARNDT, Patricia BAGA, Henri BAILE, Michel BASSET, Patrick BEAU, Patricia BELLINI, Claude BENOIT, Zakia BENZEGHIBA, François BERNIGAUD, Anne-Françoise BESSON, Clément BONNET, Dominique BONNET, Coralie BOURDELAIN, Karim CHAMON, Jean-François CLAPPAZ, Alexandra COHARD, Roger COHARD, Cécile CONRY, Brigitte DULONG, Christophe DURET, Christophe ENGRAND, Michèle FLAMAND, Nelly GADEL, Claudine GELLENS, Philippe GENESTIER, Ilona GENTY, Martin GERBAUX, André GONNET, Annick GUICHARD, Alain GUILLUY, Mylène JACQUIN, Joseph JURADO, Martine KOHLY, Richard LATARGE, Hervé LENOIRE, Philippe LORIMIER, Christelle MEGRET, Françoise MIDALI, Régine MILLET, Clara MONTEIL, François OLLEON, Valérie PETEX, Sandrine PISSARD-GIBOLLET, Claire QUINETTE-MOURAT, Guillaume RACCURT, Franck REBUFFET-GIRAUD, Cécile ROBIN, Jean-Luc ROUX, Olivier ROZIAU, François STEFANI, Christophe SUSZYLO, Jean-Claude TORRECILLAS, Martine VENTURINI, Régine VILLARINO, Damien VYNCK

Pouvoirs : Philippe BAUDAIN à Annick GUICHARD, Agnès DUPON à Olivier ROZIAU, Philippe LECAT à Cécile ROBIN, Julien LORENTZ à Anne-Françoise BESSON, Marie-Béatrice MATHIEU à Jean-François CLAPPAZ, Sidney REBBOAH à Christelle MEGRET, Brigitte SORREL à Françoise MIDALI, Françoise VIDEAU à François OLLEON

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 à être exhaustif, mais à présenter une synthèse de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la communauté de communes et les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Toutefois, il convient d'indiquer qu'une réflexion est actuellement en cours afin de sensibiliser l'ensemble des composantes de l'établissement quant aux questions d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes. Cette sensibilisation sera suivie par la mise en œuvre d'un plan d'actions opérationnel.

Aussi, Monsieur le Président propose au Conseil communautaire :

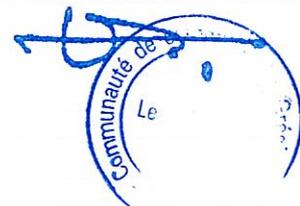
- **D'adopter les rapports en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les années 2023 et 2024.**

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 CERTIFIÉE CONFORME ET EXECUTOIRE

Crolles, le **17 FEV. 2025**

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 2023

Budget primitif 2025

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 2023 (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)
 - La collectivité dénombre 285 hommes tous emplois confondus, 50 en catégorie A, 53 en catégorie B, 176 en catégorie C, 6 apprentis.
 - La collectivité dénombre 639 femmes tous emplois confondus, 175 en catégorie A, 162 en catégorie B, 289 en catégorie C, 13 apprentis
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 n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- Décret n° 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, 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 924 agents. 806 agents sont sur des emplois permanents (contre 748 en 2022), dont 46 agents en disponibilité pour convenances personnelles ou pour raison de santé (contre 51 en 2022) et 46 agents en remplacement.

118 agents sont sur des emplois non permanents contre 133 en 2022 (contrats de projets, apprentis, stagiaires rémunérés, horaires indiciaires, remplaçants, animateurs occasionnels en centres de loisirs) et 74 élus au 31 décembre 2023.

Les effectifs permanents (hors remplacement) se composent d'agents titulaires (75,26 %) et d'agents non titulaires (24,74 %).

La répartition femmes-hommes est de 639 femmes (69 % de l'effectif) et de 285 hommes (31 % 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 471 femmes contre 53 hommes. Nous pouvons également souligner que la filière technique, filière plutôt masculine, se compose pour sa part de 29 % d'effectifs féminins.

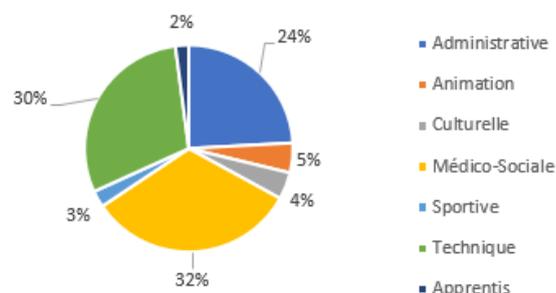
Ces éléments n'intègrent pas l'ensemble des remplacements, renforts et autres saisonniers qui interviennent tout au long de l'année, seuls ceux présents au 31 décembre sont pris en compte dans ce rapport.

	Emplois permanents	Emplois non permanents (hors élus)	TOTAL
Femmes	565	74	639
Hommes	241	44	285
Total	806	118	924

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

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Filières	Nbre d'agents	Hommes	Femmes
Administrative	223	44	179
Animation	43	11	32
Culturelle	39	6	33
Médico-Sociale	301	9	292
Sportive	24	15	9
Technique	275	194	81
Apprentis	19	6	13
TOTAL	924	285	639

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 :

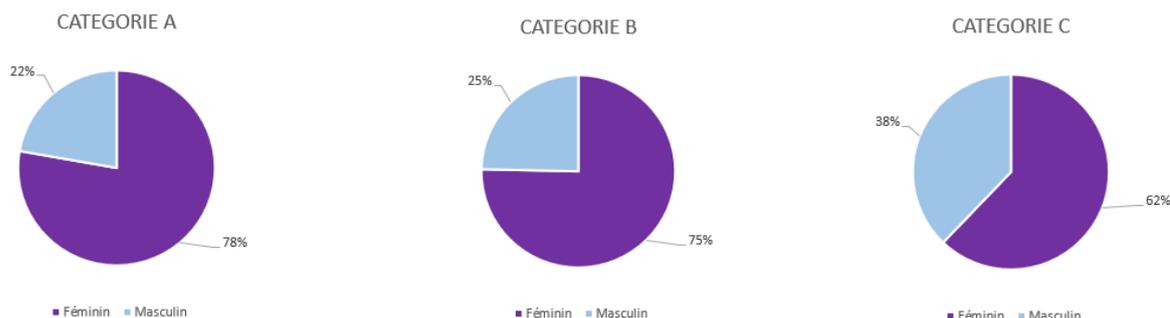
Filières	Diplômes préparés	Femmes	Hommes	Total
Médico-sociale	Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants	2	0	2
	Diplôme d'Auxiliaire de puériculture	3	0	3
	Diplôme d'Aide-soignante	1	0	1
Technique	Licence professionnelle Métiers pour la protection et la gestion de l'environnement mention Economie et Gestion de l'Eau	0	2	2
	BTS Gestion et Maîtrise de l'Eau	0	1	1
	CAPA Jardinier-Paysagiste	0	1	1
Sportive	BPJEPS Activités aquatiques et de la natation	0	2	2
Administrative	Master	2	2	4
Animation	BPJEPS (Brevet professionnel jeunesse, éducation populaire et sport) loisirs tous publics ou activités physiques pour tous	1	4	5
Culturelle	BUT Information-Communication - Métiers du Livre et du Patrimoine	1	0	1
Total		10	12	22

Ainsi, on peut observer que la thématique petite enfance ne compte aucun apprenti de sexe masculin.

Par analogie, on remarque cette très faible proportion d'hommes dans les effectifs de la direction enfance, jeunesse et parentalité, en dénombrant 26 hommes pour 307 femmes.

Ce même constat concerne également les effectifs de la direction patrimoine et services techniques qui compte à ce jour 27 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 69 % de femmes pour 31 % d'hommes. On constate que les hommes sont particulièrement plus représentés dans la catégorie C.

➤ Zoom sur les agents permanents

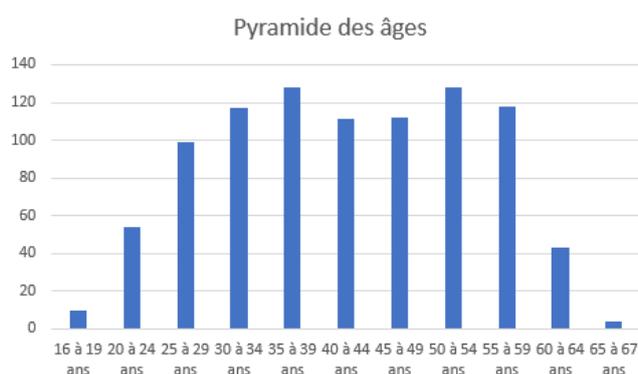
Comparatif 2022-2023 par catégorie :

	Catégorie A 2022	Catégorie A 2023	Catégorie B 2022	Catégorie B 2023	Catégorie C 2022	Catégorie C 2023
Femmes	76 %	78 %	75 %	76 %	64 %	64 %
Hommes	24 %	22 %	25 %	24 %	36 %	36 %

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

3. Répartition des effectifs par tranche d'âge

Tranche d'âges	femmes	hommes	Total
16 à 19 ans	4	6	10
20 à 24 ans	36	18	54
25 à 29 ans	69	30	99
30 à 34 ans	91	26	117
35 à 39 ans	85	43	128
40 à 44 ans	84	27	111
45 à 49 ans	81	31	112
50 à 54 ans	80	48	128
55 à 59 ans	79	39	118
60 à 64 ans	27	16	43
65 à 67 ans	3	1	4
Total	639	285	924



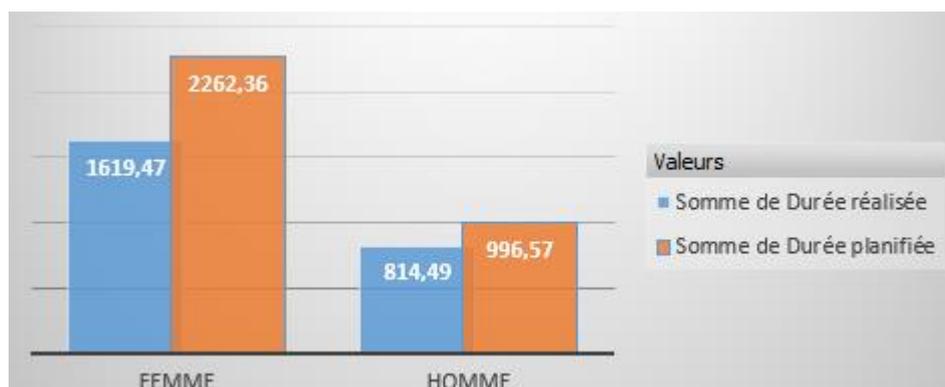
28 % des agents âgés entre 16 et 24 ans sont des apprentis ou des animateurs occasionnels. Sur les 64 agents âgés entre 16 et 24 ans, 37 d'entre eux sont sur des emplois non permanents contre 27 sur des emplois permanents.

II - Le bilan des actions de l'année 2023

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 2023, 74,69 % des journées de formation prévues ont pu être réalisées (contre 76,96 % en 2022, du fait du contexte sanitaire), soit un volume de 2 433,96 jours.

Nombre de journées de formation Prévues et réalisées en 2023



Répartition par sexe des agents partis en formation en 2023



En 2023, le nombre de jours total de formation réalisé a été de 2 433,96 jours sur les 3 258,93 journées initialement prévues, pour un effectif de 665 agents (permanents, remplacements, renforts) formés soit 72 % de l'effectif au 31/12/2023 (sur la base de 924 agents).

Cet effectif se compose de 446 femmes, soit 67 %, et de 219 hommes, soit 33 %. En 2022, les femmes représentaient 70 % de l'effectif formé.

942 journées de formation ont été suivies auprès du CNFPT partenaire privilégié des collectivités en matière de formation professionnelle, contre 817 journées en 2022.

733 journées de formation ont été suivies par des femmes contre 209 jours par des hommes.

Les agents masculins ont suivi 604 journées de formation auprès d'organismes extérieurs. Les femmes, quant à elles en ont suivi 885 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 (69 % de l'effectif étant féminin).

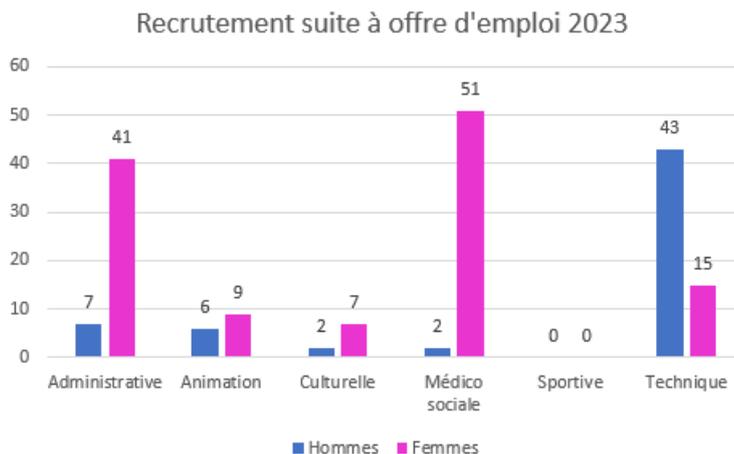
La formation 2023 représente 1,83 % de la masse salariale, comprenant la cotisation CNFPT (216 747,02 €), le coût de remplacement des agents partis en formation (297 505,60) et le coût des formations non prises en charge par le CNFPT (242 098,26€).

48 % 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 26 % des formations sont liées à la santé/sécurité.

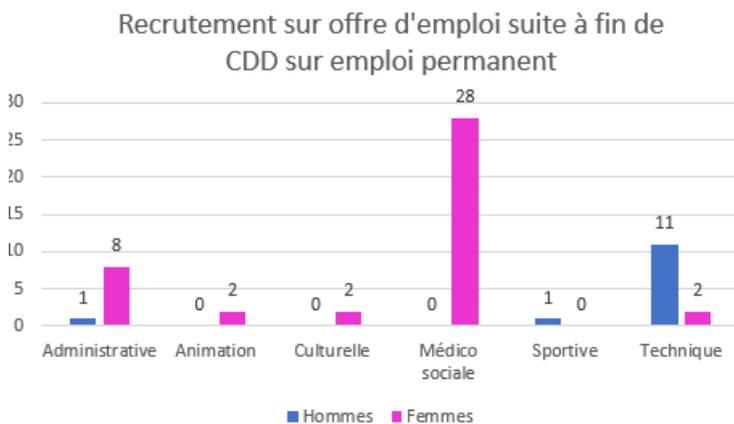
2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts)

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 2023 (Création, remplacements, mobilité interne, renfort....) hors offre d'emploi apprentis ou saisonniers		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	7	41
Animation	6	9
Culturelle	2	7
Médico-sociale	2	51
Sportive	0	0
Technique	43	15
	60	123
	183	



RECRUTEMENT SUR OFFRE D'EMPLOI SUITE A FIN CDD SUR EMPLOI PERMANENT ANNEE 2023		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	1	8
Animation	0	2
Culturelle	0	2
Médico-sociale	0	28
Sportive	1	0
Technique	11	2
	13	42
	55	



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.

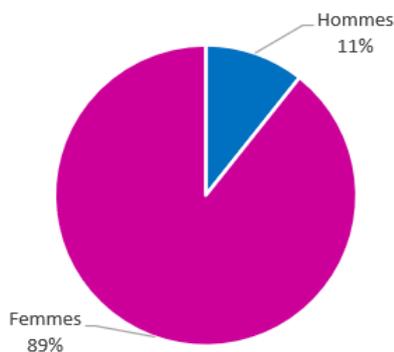
III - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

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

En 2023, le temps partiel concerne 75 agents, il est essentiellement pris par des femmes. 89 % des agents à temps partiel sont des femmes (soit 67 femmes et 8 hommes).

33 agents sur les 75 bénéficient d'un temps partiel de droit contre 42. On note que 2 de ces 33 agents sont des hommes. Au total 8 hommes sur les 75 agents ont pu bénéficier d'un temps partiel au cours de l'année 2023.

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



4 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 agent n'a sollicité de congé de proche aidant en 2023.

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 agents 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.

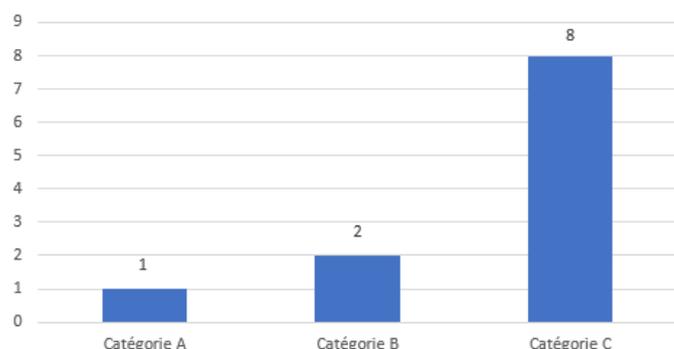
Cette possibilité a été renforcée dans le cadre du respect des 1 607 h annuelles en y adjoignant les dispositions d'aménagements du temps de travail (RTT) qui ont été mises en œuvre à cette occasion au sein de la CCLG.

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 285 hommes tous emplois confondus, 50 en catégorie A, 53 en catégorie B, 176 en catégorie C, 6 apprentis.*

Congés paternité 2023



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

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).

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, 5 agents ayant eu leur enfant en 2022 ont pris leur congé paternité sur le début de l'exercice 2023, soit un total de 11 agents sur l'exercice 2023.

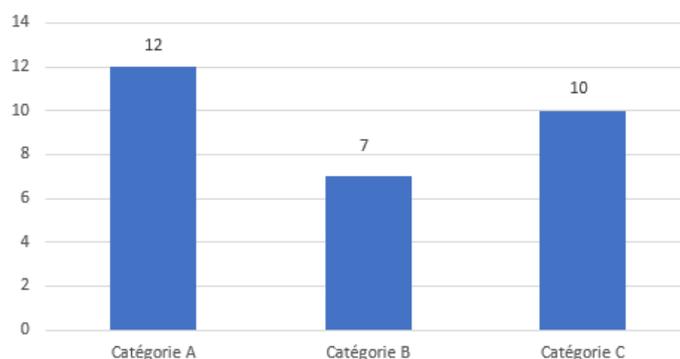
- *La CCLG dénombre 639 femmes tous emplois confondus, 175 agents de catégorie A, 162 agents de catégorie B, 289 agents de catégorie C, et 13 apprentis.*

On peut observer que 29 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 2 684 jours.

Nombre de congés maternité sur les années passées :

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2022	2023
Nombre de congés	15	26	25	19	18	28	29

Congés maternité en 2023



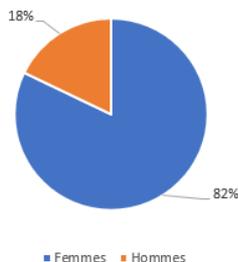
Au regard de la représentativité des femmes dans chacune des catégories hiérarchiques, on peut observer que les femmes de catégorie C ont été moins nombreuses à avoir des enfants en 2023 contrairement aux femmes de catégorie A.

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.

417,5 jours
 d'autorisations spéciales d'absence
 pour enfants malades en 2023



En 2023, 417,5 journées d'autorisation spéciale d'absence pour enfants malades ont été prises contre 380,5 jours en 2022.

Pour rappel :

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
254	327,5	357,5	346,50	270,50	280	380,5

Les hommes ont pris 74,5 jours d'autorisation spéciale d'absence avec une moyenne de 1,49 jours (50 agents) pour garder leur enfant malade.

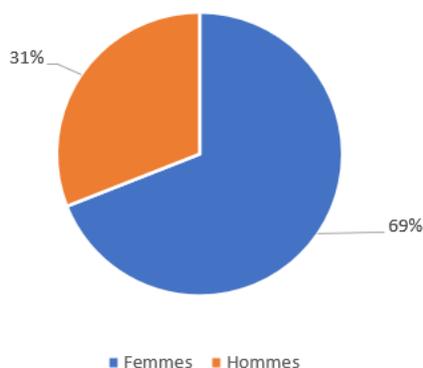
Les femmes quant à elles ont pris 343 journées avec une moyenne de 1,78 jours (193 agents).

IV - L'action sociale

La CCLG prend à sa charge l'ensemble des adhésions du personnel au Comité National d'Action Sociale. 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 prestations CNAS
 Réalisée en 2023



On dénombre 986 bénéficiaires (dont 68 retraités). 676 sont des femmes et 309 sont des hommes soit une répartition des bénéficiaires quasi similaire à la répartition sexuée des effectifs évoquée précédemment (69 % de femmes pour 31 % d'hommes).

2 843 demandes de prestations ont été faites en 2023 contre 2 056 en 2022 et 1 601 en 2021. On constate une augmentation des demandes de prestations cette année.

1 962 des demandes concernent des femmes (69 %) et 881 demandes sont faites par des hommes (31 %). Cette proportion reste similaire aux années passées, et reste très proche de la répartition sexuée des effectifs du Grésivaudan.

Budget primitif 2025

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 2024 (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 297 hommes tous emplois confondus, 51 en catégorie A, 58 en catégorie B, 172 en catégorie C, 16 apprentis
 - La CCLG dénombre 613 femmes tous emplois confondus, 170 agents de catégorie A, 164 agents de catégorie B, 265 agents de catégorie C, 12 apprentis et 2 stagiaires 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 n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- Décret n° 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, 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 910 agents. 829 agents sont sur des emplois permanents (contre 806 en 2023), dont 43 agents en disponibilité pour convenances personnelles ou pour raison de santé (contre 46 en 2023) et 29 agents en remplacement.

81 agents sont sur des emplois non permanents contre 118 en 2023 (contrats de projets, apprentis, stagiaires rémunérés, horaires indiciaires, remplaçants, animateurs occasionnels en centres de loisirs) et 73 élus au 31 décembre 2024.

Les effectifs permanents (hors remplacement) se composent d'agents titulaires (75 %) et d'agents non titulaires (25 %).

La répartition femmes-hommes est de 613 femmes (67 % de l'effectif) et de 297 hommes (33 % 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 55 % des effectifs, elles se composent de 448 femmes contre 55 hommes. Nous pouvons également souligner que la filière technique, filière plutôt masculine, se compose pour sa part de 29 % d'effectifs féminins.

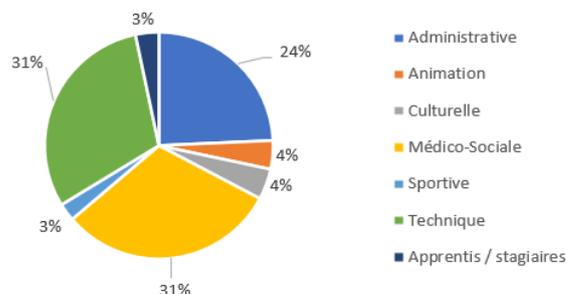
Ces éléments n'intègrent pas l'ensemble des remplacements, renforts et autres saisonniers qui interviennent tout au long de l'année, seuls ceux présents au 31 décembre sont pris en compte dans ce rapport.

	Emplois permanents	Emplois non permanents (hors élus)	TOTAL
Femmes	580	33	613
Hommes	249	48	297
Total	829	81	910

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

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Filières	Nbre d'agents	Hommes	Femmes
Administrative	221	46	175
Animation	37	9	28
Culturelle	40	6	34
Médico-Sociale	282	9	273
Sportive	23	14	9
Technique	277	197	80
Apprentis / Stagiaires école	30	16	14
TOTAL	910	297	613

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



➤ Zoom sur les apprentis

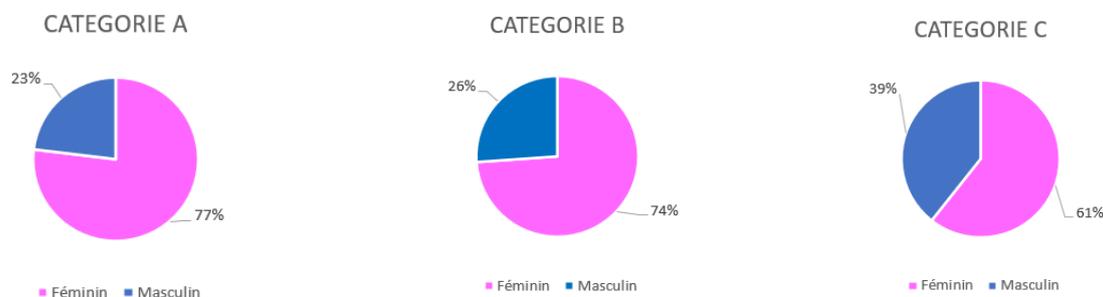
Comme indiqué précédemment, certaines filières sont plus féminisées ou masculinisées que d'autres et cela, dès la préparation des diplômes. Pour cela, il est possible de se référer aux chiffres de l'apprentissage :

Filières	Diplômes préparés	Femmes	Hommes	Total
Médico-sociale	Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants	2	1	3
	Diplôme d'Auxiliaire de puériculture	1	0	1
	Diplôme d'Accompagnant Educatif Petite Enfance	0	1	1
	Diplôme d'Aide-soignante	1	0	1
Technique	Licence professionnelle Métiers pour la protection et la gestion de l'environnement mention Economie et Gestion de l'Eau	0	2	2
	BTS Gestion et Maîtrise de l'Eau	0	2	2
	CAPA Jardinier-Paysagiste	0	1	1
	Licence pro cartographie, topographie et systèmes d'information géographique	0	1	1
Sportive	BPJEPS Activités aquatiques et de la natation	0	2	2
Administrative	Master	2	2	4
	Bachelor 2 Responsable de communication	1	0	1
	BTS GPME	1	0	1
Animation	BPJEPS (Brevet professionnel jeunesse, éducation populaire et sport) loisirs tous publics ou activités physiques pour tous	1	5	6
Culturelle	BUT Information-Communication - Métiers du Livre et du Patrimoine	1	0	1
Total		10	17	27

Ainsi, on peut observer que la thématique petite enfance compte deux apprentis 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, jeunesse et parentalité, en dénombant 28 hommes pour 289 femmes.

Ce même constat concerne également les effectifs de la direction patrimoine et services techniques qui compte à ce jour 33 hommes et 8 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 67 % de femmes pour 33 % d'hommes. On constate que les hommes sont particulièrement plus représentés dans la catégorie C.

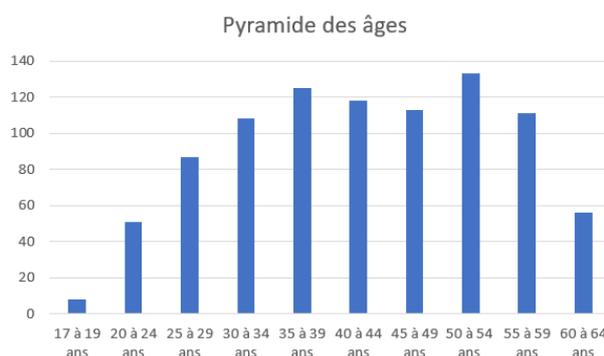
➤ Zoom sur les agents permanents

Comparatif 2023-2024 par catégorie :

	Catégorie A 2023	Catégorie A 2024	Catégorie B 2023	Catégorie B 2024	Catégorie C 2023	Catégorie C 2024
Femmes	78 %	78 %	76 %	75 %	64 %	63 %
Hommes	22 %	22 %	24 %	25 %	36 %	37 %

3. Répartition des effectifs par tranche d'âge

Tranche d'âges	femmes	hommes	Total
17 à 19 ans	4	4	8
20 à 24 ans	30	21	51
25 à 29 ans	58	29	87
30 à 34 ans	81	27	108
35 à 39 ans	82	43	125
40 à 44 ans	84	34	118
45 à 49 ans	80	33	113
50 à 54 ans	83	50	133
55 à 59 ans	75	36	111
60 à 64 ans	36	20	56
Total	613	297	910



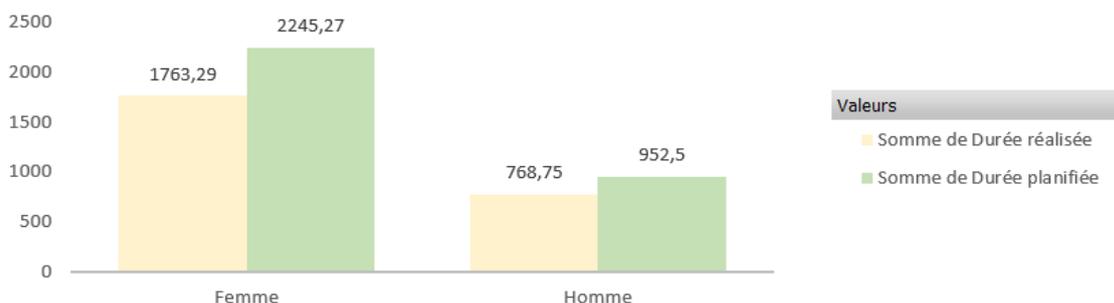
34 % des agents âgés entre 17 et 24 ans sont des apprentis ou des animateurs occasionnels. Sur les 59 agents âgés entre 17 et 24 ans, 33 d'entre eux sont sur des emplois non permanents contre 26 sur des emplois permanents.

II - Le bilan des actions de l'année 2024

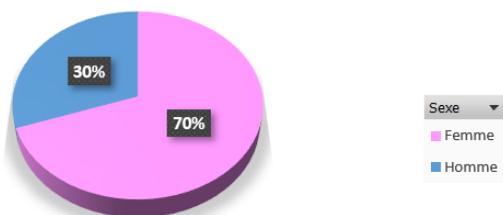
1. La formation

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 2024, 79,20 % des journées de formation prévues ont pu être réalisées (contre 74,69 % en 2023, du fait du contexte sanitaire), soit un volume de 2 532 jours.

Nombre de journées de formation Prévues et réalisées en 2024



Répartition par sexe des agents partis en formation en 2024



En 2024, le nombre de jours total de formation réalisé a été de 2 532 jours sur les 3 198 journées initialement prévues, pour un effectif de 664 agents (permanents, remplacements, renforts) formés soit 73 % de l'effectif au 31/12/2024 (sur la base de 910 agents).

Cet effectif se compose de 464 femmes, soit 70 %, et de 199 hommes, soit 30 %. En 2023, les femmes représentaient 67 % de l'effectif formé.

814 journées de formation ont été suivies auprès du CNFPT partenaire privilégié des collectivités en matière de formation professionnelle, contre 942 journées en 2023.

570 journées de formation ont été suivies par des femmes contre 244 jours par des hommes.

Les agents masculins ont suivi 603 journées de formation auprès d'organismes extérieurs. Les femmes, quant à elles en ont suivi 1 118 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 (67% de l'effectif étant féminin).

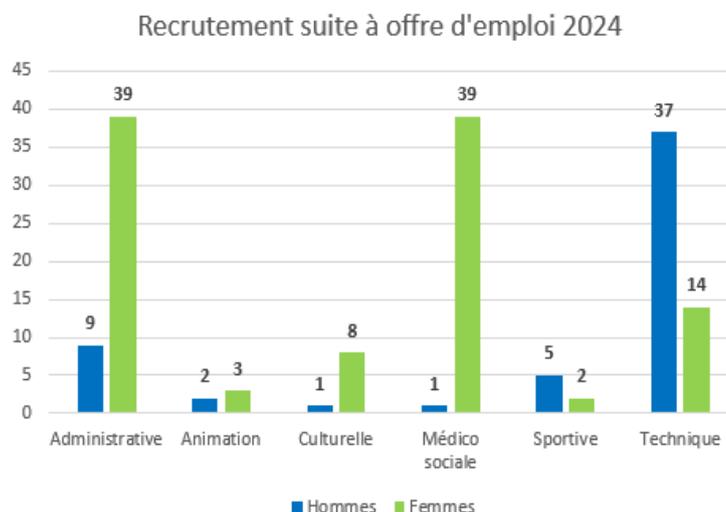
La formation 2023 représente 1,80 % de la masse salariale, comprenant la cotisation CNFPT (232 703,39 €), le coût de remplacement des agents partis en formation (278 892,95€) et le coût des formations non prises en charges par le CNFPT (264 560,70€).

57 % 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 15 % des formations sont liées à la santé/sécurité.

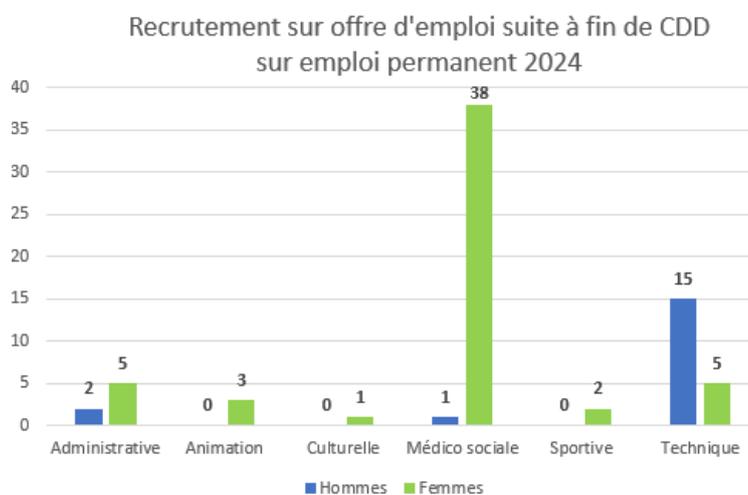
2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts)

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 2023 (Création, remplacements, mobilité interne, renfort...) hors offre d'emploi apprentis ou saisonniers		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	9	39
Animation	2	3
Culturelle	1	8
Médico-sociale	1	39
Sportive	5	2
Technique	37	14
	55	105
	160	



RECRUTEMENT SUR OFFRE D'EMPLOI SUITE A FIN CDD SUR EMPLOI PERMANENT ANNEE 2024		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	2	5
Animation	0	3
Culturelle	0	1
Médico-sociale	1	38
Sportive	0	2
Technique	15	5
	18	54
	72	



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.

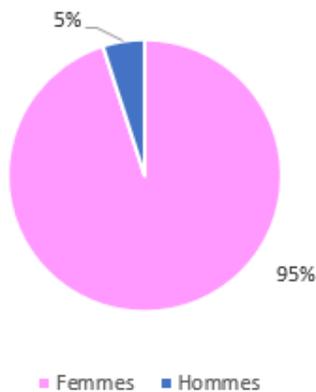
III - Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

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

En 2024, le temps partiel concerne 101 agents, il est essentiellement pris par des femmes. 95 % des agents à temps partiel sont des femmes (soit 96 femmes et 5 hommes).

48 agents sur les 101 bénéficient d'un temps partiel de droit contre 53. On note que 2 de ces 48 agents sont des hommes. Au total 5 hommes sur les 101 agents ont pu bénéficier d'un temps partiel au cours de l'année 2024.

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



9 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.

2 femmes ont sollicité un congé de proche aidant en 2024.

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.

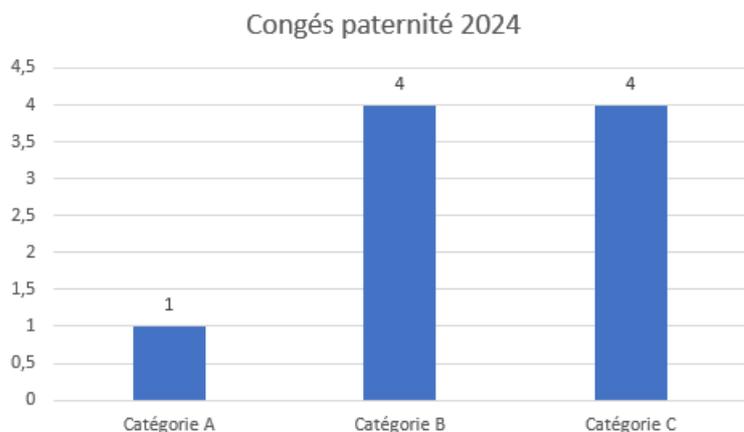
Aujourd'hui, les temps partiels concernent plus les femmes que les hommes. En proposant un aménagement du temps de travail sur 4 jours, la CCLG offre la possibilité aux agents qui travaillent à 80 % de passer à temps plein sur 4 jours et ainsi récupérer l'intégralité de leur salaire tout en conservant 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 297 hommes tous emplois confondus, 51 en catégorie A, 58 en catégorie B, 172 en catégorie C, 16 apprentis.*



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

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).

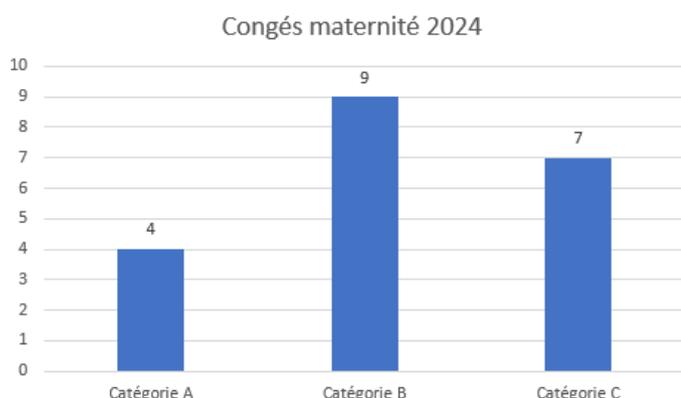
Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé paternité voit sa durée allongée à 28 jours (25 + 3), dont une semaine obligatoire. Cette réforme vise à permettre aux pères de s'investir davantage dans la parentalité et à lutter contre les inégalités femmes-hommes. Concernant la CCLG, 5 agents ayant eu leur enfant en 2022 ont pris leur congé paternité sur le début de l'exercice 2023, soit un total de 11 agents sur l'exercice 2023.

- *La CCLG dénombre 613 femmes tous emplois confondus, 170 agents de catégorie A, 164 agents de catégorie B, 265 agents de catégorie C, 12 apprentis et 2 stagiaires école.*

On peut observer que 20 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 1 872 jours.

Nombre de congés maternité sur les années passées :

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



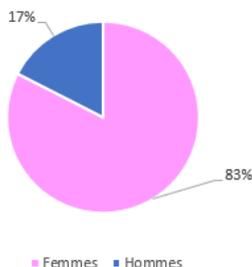
Au regard de la représentativité des femmes dans chacune des catégories hiérarchiques, on peut observer que les femmes de catégorie C ont été moins nombreuses à avoir des enfants en 2023 contrairement aux femmes de catégorie B.

Sur l'année 2024 nous dénombrons 12 congés parentaux (10 initiaux et 2 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.

418 jours d'autorisations spéciales d'absence pour enfants malades en 2024



En 2024, 418 journées d'autorisations spéciales d'absence pour enfants malades ont été prises contre 417,5 jours en 2023.

Pour rappel :

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

Les hommes ont pris 73 jours d'autorisations spéciales d'absence avec une moyenne de 2,09 jours (35 agents) pour garder leur enfant malade.

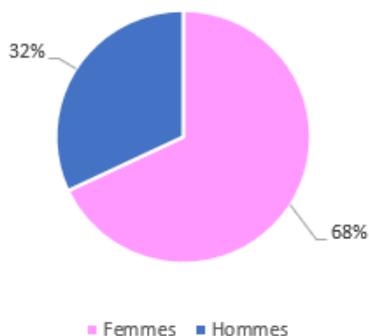
Les femmes quant à elles ont pris 345 journées avec une moyenne de 2,48 jours (139 agents).

IV - L'action sociale

La CCLG prend à sa charge l'ensemble des adhésions du personnel au Comité National d'Action Sociale. 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 prestations CNAS Réalisées en 2024



On dénombre 1011 bénéficiaires (dont 82 retraités). 690 sont des femmes et 321 sont des hommes soit une répartition des bénéficiaires quasi similaire à la répartition sexuée des effectifs évoquée précédemment (68 % de femmes pour 32 % d'hommes).

3 983 demandes de prestations ont été faites en 2024 contre 2 843 en 2023 et 2 056 en 2022. On constate une nouvelle augmentation des demandes de prestations cette année.

2 708 demandent sont faites par des femmes (68 %) et 1 274 demandes sont faites par des hommes (32 %). Cette proportion reste similaire aux années passées, et reste très proche de la répartition sexuée des effectifs du Grésivaudan.