



Objet : **Rapport Égalité femmes-hommes**
Le Grésivaudan - Année 2022

Réf. doc : 20231108/DRH/A.Durix

Date : 08/11/2023

Budget primitif 2024

Politique des ressources humaines

NB : ce rapport n'évalue pas totalement l'impact "sexué" de nos politiques, 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 femme-homme.

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 2022

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 275 hommes tous emplois confondus, 49 en catégorie A, 49 en catégorie B, 169 en catégorie C, 8 Hors catégorie.
 - La collectivité dénombre 606 femmes tous emplois confondus, 157 catégorie A, 147 catégorie B, 285 en catégorie C, 17 Hors catégorie
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. Les données présentées tiennent compte de l'ensemble de nos effectifs (effectifs permanent, accroissement, ou remplacement).

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

En matière d'effectif, la collectivité compte 748 agents sur emploi permanent (contre 725 en 2021), dont 51 agents en disponibilité pour convenances personnelles ou pour raison de santé (contre 36 en 2021), 133 agents sur emploi non permanent contre 105 en 2021 (apprentis, stagiaire rémunéré, horaires indiciaires, remplaçants, animateurs) et 74 élus au 31 décembre 2022. Elle se compose d'agents titulaires (85%) et d'agents non titulaires (15%). La répartition femmes-hommes est de 606 femmes (69% de l'effectif) et de 275 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 55% des effectifs, elles se composent de 438 femmes contre 49 hommes. Nous pouvons également souligner que la filière technique, filière plutôt masculine se compose pour sa part de 30% d'effectifs féminins.

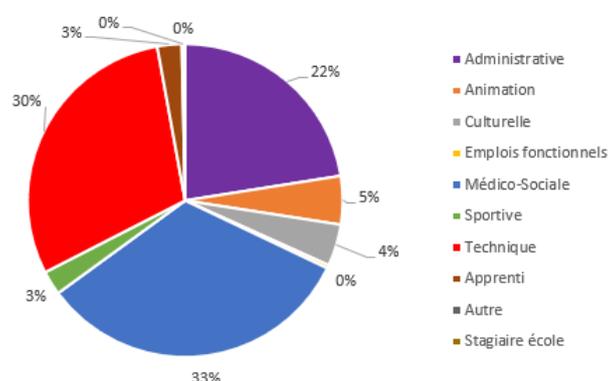
Ces éléments n'intègrent pas l'ensemble des remplacements, renforts et autres saisonniers qui interviennent tout au long de l'année, seuls ceux présents au 31 décembre sont pris en compte dans ce rapport.

	Emplois permanents	Emplois non permanents (hors élus)	TOTAL
Femmes	521	85	606
Hommes	227	48	275
Total	748	133	881

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

TOUS LES AGENTS HORS ELUS			
Filières	Nbr d'agents	Hommes	Femmes
Administrative	198	39	159
Animation	44	13	31
Culturelle	38	6	32
Médico-Sociale	289	10	279
Sportive	22	14	8
Technique	262	183	79
Apprenti	22	8	14
Autre (emplois fonctionnel, stagiaires, autre)	6	2	4
TOTAL	881	275	606

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



➤ Zoom sur les apprentis

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

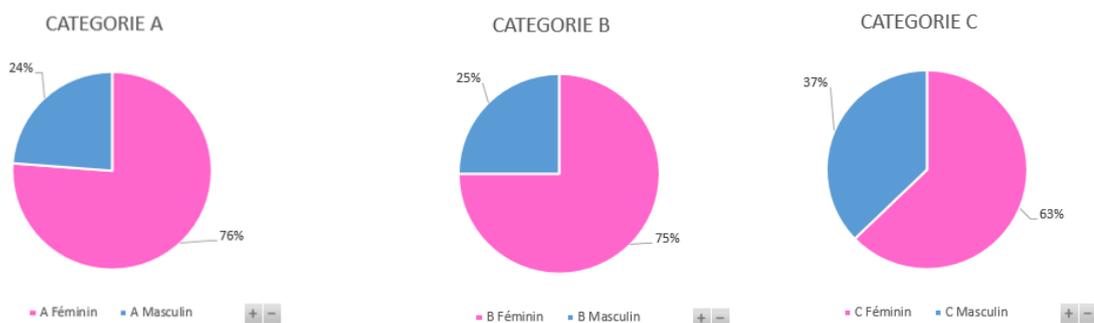
Filières	Diplômes préparés	Femmes	Hommes	Total
Médico sociale	CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance	3	0	3
	Diplôme d'Etat d'Edicateur de Jeunes Enfants	4	0	4
	Diplôme d'Auxiliaire de puériculture	2	0	2
Technique	Licence Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement / Licence pro BP3E (Bâtiment performant Energies)	0	2	1
Administrative	BTS	0	1	1
	Licence (ESSIG / TSI / APICA)	1	2	2
	Master	0	2	1
Animation	BPJEPS (Brevet professionnel jeunesse, éducation populaire et sport)	4	1	5
Total		14	8	22

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 23 hommes pour 301 femmes.

Nous pouvons faire la même remarque concernant les effectifs de la direction des services techniques qui compte à ce jour 25 hommes et 5 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. Nous pouvons constater que les hommes sont particulièrement plus représentés dans la catégorie C.

➤ Zoom sur les agents permanents

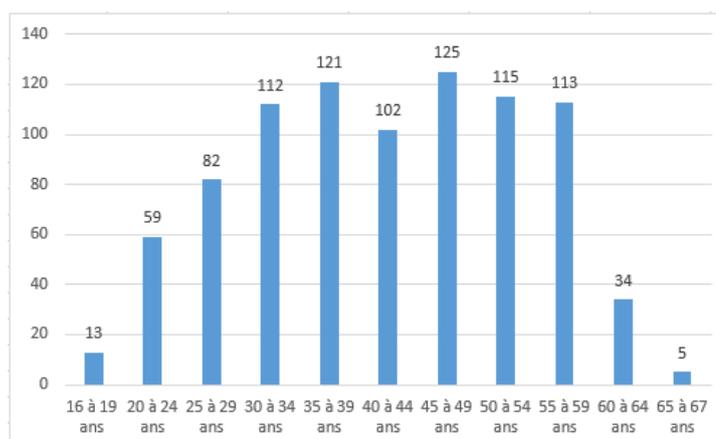
Comparatif 2020-2021 par catégorie :

	Catégorie A 2021	Catégorie A 2022	Catégorie B 2021	Catégorie B 2022	Catégorie C 2021	Catégorie C 2022
Femmes	74%	76%	53%	75%	70%	64%
Hommes	26%	24%	47%	25%	30%	36%

Pour les emplois permanents, on se rend compte que la proportion de femmes sur les emplois de catégorie A augmente légèrement. La proportion pour les catégories C tend à diminuer. Nous constatons une forte augmentation pour les catégories B.

3. Répartition des effectifs par tranche d'âges

Tranches d'âges	Femmes	Hommes	Total
16 à 19 ans	8	5	13
20 à 24 ans	40	19	59
25 à 29 ans	57	25	82
30 à 34 ans	82	30	112
35 à 39 ans	85	36	121
40 à 44 ans	75	27	102
45 à 49 ans	89	36	125
50 à 54 ans	69	46	115
55 à 59 ans	74	39	113
60 à 64 ans	24	10	34
65 à 67 ans	3	2	5
Total	606	275	881



47% des agents âgés entre 16 et 24 ans sont des apprentis ou des animateurs occasionnels. Sur les 72 agents âgés entre 16 et 24 ans, 48 d'entre eux sont sur des emplois non permanents contre 24.

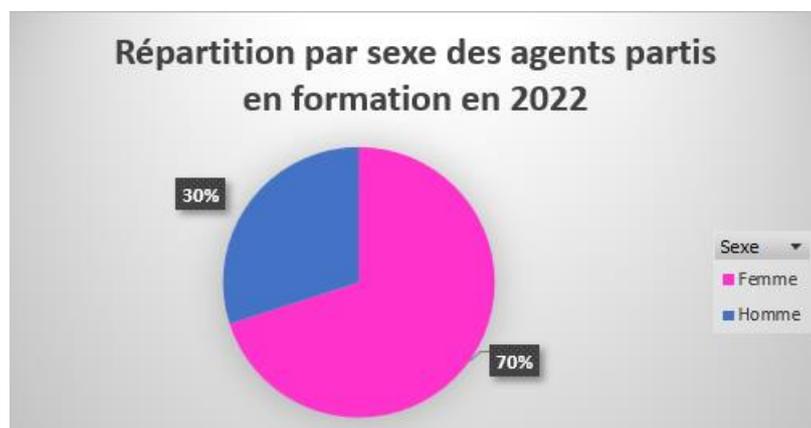
II - Le bilan des actions de l'année 2022

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 2022, 76,96% des journées de formation prévues ont pu être réalisées (contre 57,22% en 2021, du fait du contexte sanitaire).

Nombre de journées de formation prévues et réalisées en 2022



En 2022, le nombre de jours total de formation réalisés a été de 2 032,75 jours sur les 2 641,23 journées initialement prévues, pour un effectif de 542 agents différents formés soit 61,52% de l'effectif au 31/12/2022.

Cet effectif se compose de 354 femmes soit 65,31% et de 188 hommes soit 34,69%. En 2021, les femmes représentaient 66,81% de l'effectif formé.

817 journées de formation ont été suivies auprès du CNFPT partenaire privilégié des collectivités en matière de formation professionnelle contre 744,75 journées en 2021.

583,75 journées de formation ont été suivies par des femmes contre 233,25 par des hommes.

Les agents masculins ont suivi 436,5 journées de formation auprès d'organismes extérieurs. Les femmes, quant à elles en ont suivi 779,25. 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% des journées de formation ont été suivies par des femmes).

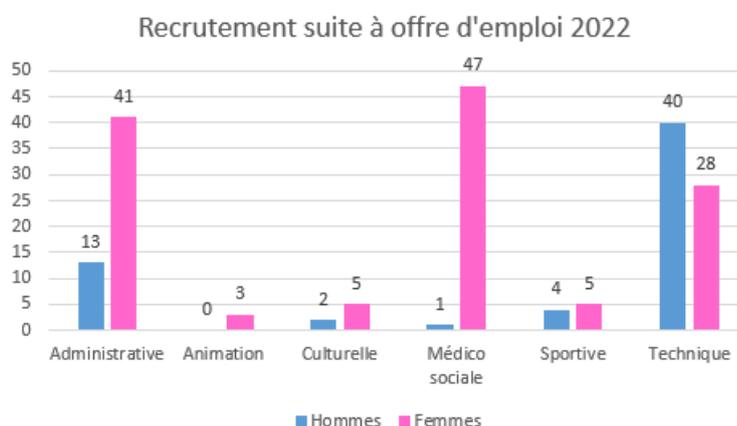
Cette année, nous retrouvons une représentation similaire au reflet des effectifs globaux pour les dispositifs de formation personnelle à savoir les formations réalisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), les formations diplômantes, les bilans de compétences et dans les dispositifs de préparation aux concours (23,75 jours de préparation aux concours pour les femmes contre 10,5 jours pour les hommes).

Types de formation	Femmes	Hommes	Total
Diplômante	0	6	6
Epreuves de concours	9,5	2	11,5
Personnelle	2	0	2
Préparation concours et examens	23,75	10,5	34,25
Remise à niveau	0	0,5	0,5
Total	35,25	19	54,25

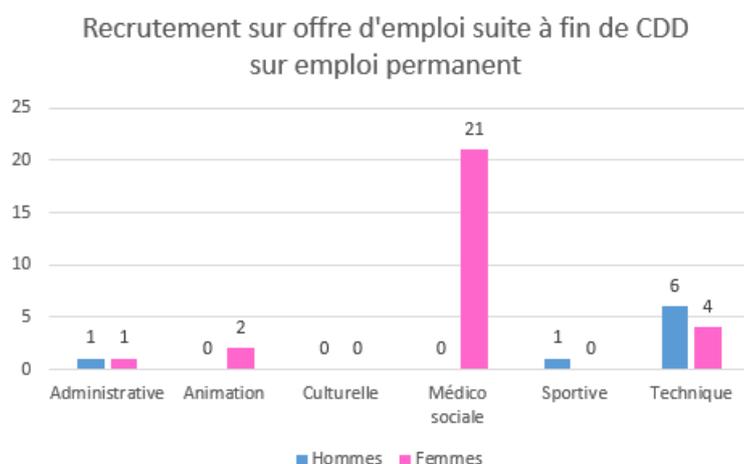
2. Les recrutements (postes permanents, remplacements et renforts)

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 2022 (Création, remplacements, mobilité interne, renfort....) hors offre d'emploi apprentis		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	13	41
Animation	0	3
Culturelle	2	5
Médico sociale	1	47
Sportive	4	5
Technique	40	28
	60	129
	189	



RECRUTEMENT SUR OFFRE D'EMPLOI SUITE A FIN CDD SUR EMPLOI PERMANENT		
Filière	Hommes	Femmes
Administrative	1	1
Animation	0	2
Culturelle	0	0
Médico sociale	0	21
Sportive	1	0
Technique	6	4
	8	28
	36	



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.

ZOOM sur le travail mené par la direction de l'économie sur notre territoire "Les femmes dans l'industrie"

La direction de l'économie de la Communauté de communes Le Grésivaudan accompagne les entreprises tout au long de leur vie, de la création au développement. Des services dédiés sont proposés aux entreprises pour répondre à leurs problématiques telles que les ressources humaines. Dans une conjoncture économique et sociétale complexe, les entreprises ont de plus en plus de mal à recruter et fidéliser leurs salariés. Les entreprises industrielles du territoire, souffrent d'une pénurie de main d'œuvre qui est expliquée, en partie, par l'image écornée de l'industrie.

Forte de ce constat, la communauté de communes du Grésivaudan s'investit aux côtés des entreprises pour casser les clichés de l'industrie et lutter contre les stéréotypes qui pèsent dans ce secteur et notamment sur la place des femmes.

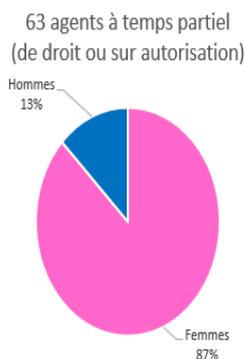
Le Grésivaudan a réalisé ; sous forme de vidéos ; des interviews de femmes dans les entreprises industrielles du territoire représentant des situations et parcours de vie différents, afin de montrer que les femmes y ont toute leur place mais aussi pour inciter les femmes et les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques et technologiques. Ces interviews ont été relayées sur les réseaux sociaux de la communauté de communes du Grésivaudan lors de la semaine de l'Industrie qui s'est déroulée du 27 novembre au 03 décembre 2023. Un portrait de femme viendra compléter les vidéos sur le bulletin d'informations G l'Info en début d'année 2024 envoyé à l'ensemble des habitants de la communauté de communes.

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

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

En 2022, le temps partiel concerne 63 agents, il est essentiellement pris par des femmes. 87% des agents à temps partiel sont des femmes (soit 55 femmes et 8 hommes).

19 agents sur les 63 bénéficient d'un temps partiel de droit contre 44 dont 2 sont des hommes.



2 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.

Une femme bénéficie d'un congé de proche aidant en 2022.

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...

Nous développons depuis de nombreuses années un dispositif d'aménagement du temps de travail permettant de travailler sur une semaine de 4 jours.

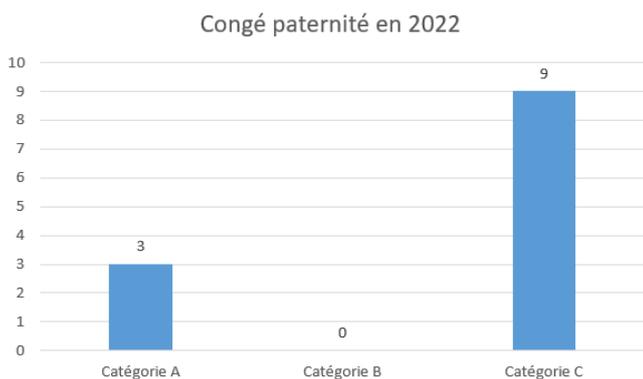
Il s'agit d'un dispositif améliorant considérablement la qualité de vie au travail de nos agents. Aujourd'hui, les temps partiels concernent plus les femmes que les hommes. En proposant un aménagement du temps de travail sur 4 jours, la collectivité offre la possibilité aux agentes qui travaillent à 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 1607 h annuelles en y adjoignant les dispositions d'aménagements du tps de travail (RTT) qui ont été mises en œuvre à cette occasion dans la collectivité...

Ces deux mesures permettent également d'attirer les candidats sur nos 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

- La collectivité dénombre 275 hommes tous emplois confondus, 49 en catégorie A, 49 en catégorie B, 169 en catégorie C, 8 Hors catégorie.



12 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 suivants la naissance).

Un agent a pu bénéficier du congé de paternité spécifique et d'accueil de l'enfant dans le cadre d'une hospitalisation immédiate dans une unité de soins spécialisés après la naissance.

Depuis le 1er 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 notre collectivité, deux agents n'ont pas pris en totalité leur congé paternité et d'accueil de l'enfant.

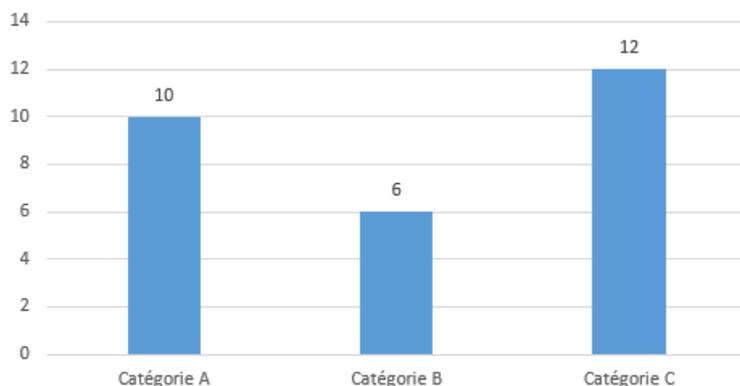
- La collectivité dénombre 606 femmes tous emplois confondus, 157 agents de catégorie A, 147 agents de catégorie B, 285 agents de catégorie C, 17 agents Hors catégorie.

On peut observer que 28 femmes ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 2 279 jours contre 18 en 2020 (10 en catégorie A, 6 en catégorie B et 12 en catégorie C).

Nombre de congés maternité sur les années passées :

2016	2017	2018	2019	2020	2022
15	26	25	19	18	28

Congés maternité en 2022



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 2022. Pour rappel en 2020, il s'agissait des catégories A.

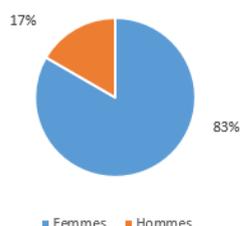
12 d'entre elles ont bénéficié d'un congé pathologique pré-natal.

13 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.

280 jours
d'autorisations spéciales
d'absence pour enfants malades



Pour rappel, la collectivité dénombre 881 agents. La répartition femmes-hommes est de 606 femmes (69% de l'effectif) et de 275 hommes (31% de l'effectif).

En 2022, 380,5 journées d'autorisations spéciales d'absence pour enfants malades ont été prises contre 280 jours en 2021

Pour rappel :

2016	2017	2018	2019	2020
254	327,5	357,5	346,50	270,50

Les hommes ont pris 62 jours d'autorisations spéciales d'absence avec une moyenne de 2,30 jours (28 agents) pour garder leur enfant malade.

Les femmes quant à elles ont pris 318,5 journées avec une moyenne de 2,53 jours (127 agents).

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

Pendant la crise sanitaire liée à la COVID19, 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.

39 agents en 2022 (contre 60 en 2021 et 117 en 2020) ont bénéficié de ce type d'absence soit 33 femmes contre 6 hommes.

Sur l'ensemble de l'année, cette absence totalise 173,5 jours en 2022 (contre 527 jours en 2021 et 4 747,5 jours en 2020). Soit une moyenne de 4,57 jours en 2022 (contre 8,78 jours par agent en 2021 et 40.58 jours 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.



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

2056 demandes de prestations ont été faites en 2022 contre 1 601 en 2021 et 1 325 en 2020. Nous constatons une augmentation des demandes de prestations cette année.

1 439 des demandes concernent des femmes (70 %) et 617 demandes sont faites par des hommes (30%). Cette proportion reste similaire aux années passées, et reste très proche de la répartition sexuée des effectifs du Grésivaudan.