



**RAPPORT ANNUEL DE L'ANNEE 2020
SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

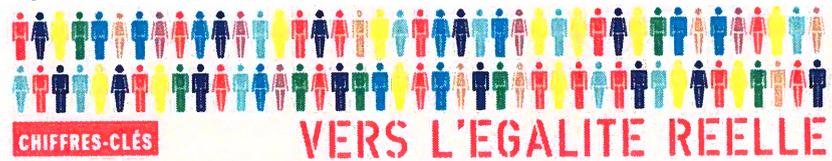
La loi du 4 août 2014 et le décret du 24 juin 2015 prescrivent aux communes de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes que le Maire doit présenter au conseil municipal préalablement au vote du budget.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Table des matières

LES CHIFFRES CLES EN FRANCE ET EN EUROPE.....	4
Education et emploi.....	5
Inégalités professionnelles.....	7
Actualités réglementaires.....	10
Loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique.....	10
LA SITUATION A VOIRON.....	13
La population	14
la population par tranche d'âge et sexe.....	15
Les ménages.....	16
L'éducation.....	17
L'emploi.....	18
DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET DANS LA COLLECTIVITE.....	22
Projet « Egalité femmes-hommes ».....	23
La gestion interne des ressources humaines.....	24
Les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.....	24
Les femmes et les hommes dans la collectivité « ville de Voiron ».....	26
Evolution de carrière.....	29
Formation professionnelle.....	30
Répartition femmes-hommes sur le temps partiel.....	31
Rémunérations.....	31
Les instances paritaires locales :.....	33
Les flux.....	34
PLAN D' ACTIONS.....	37
ANNEXE 1.....	39
ANNEXE 2.....	41

LES CHIFFRES CLES EN FRANCE ET EN EUROPE



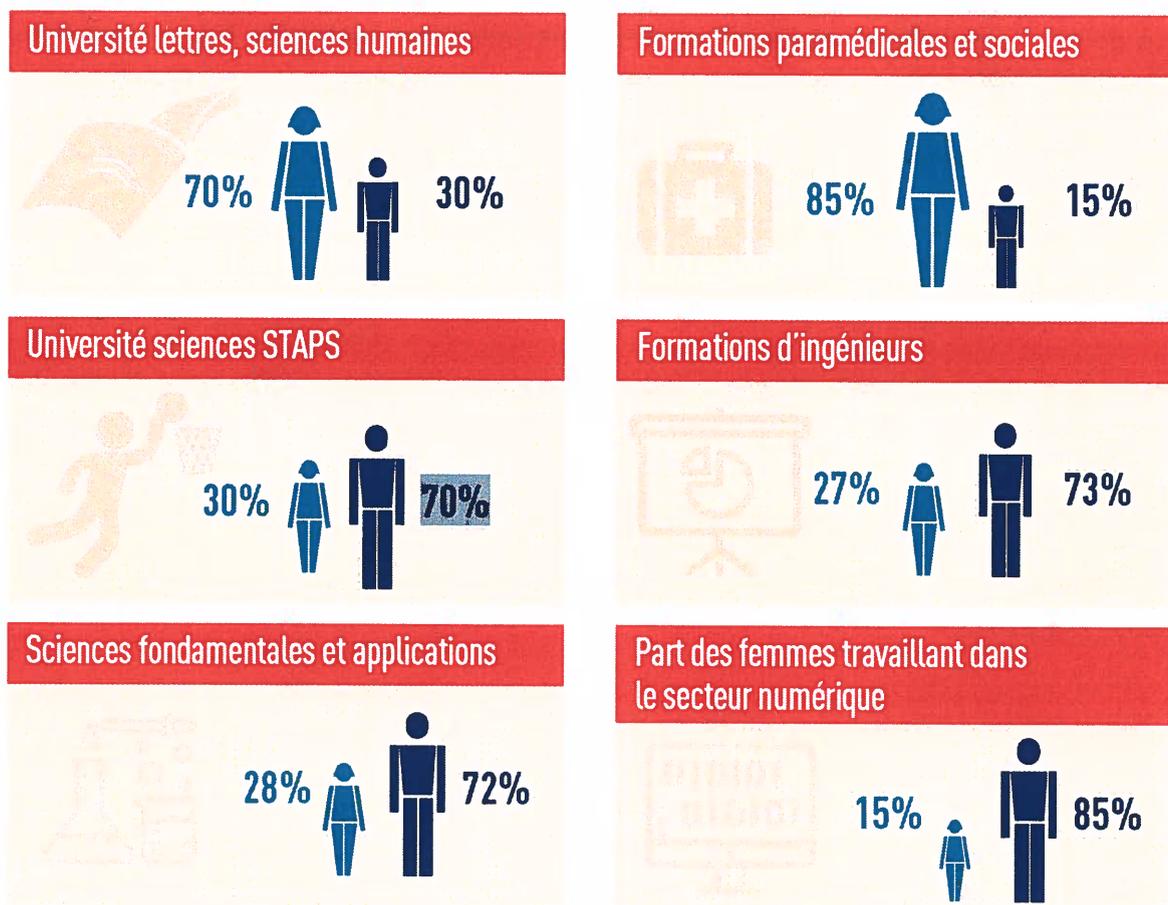
EDUCATION ET EMPLOI

En fin de collège, les filles maîtrisent mieux les compétences en français (86% des filles contre 72% des garçons) et sciences (80% des filles contre 76% des garçons) (chiffres 2017)

Cette différence se retrouve à l'issue de la formation où 42 % des femmes de 25 à 34 ans ont un diplôme contre 34 % pour les hommes dans UE.

Cette proportion cache en revanche des disparités importantes entre filières :

Les femmes sont en effet majoritaires dans les filières littéraires et sociales et minoritaires dans les formations techniques.

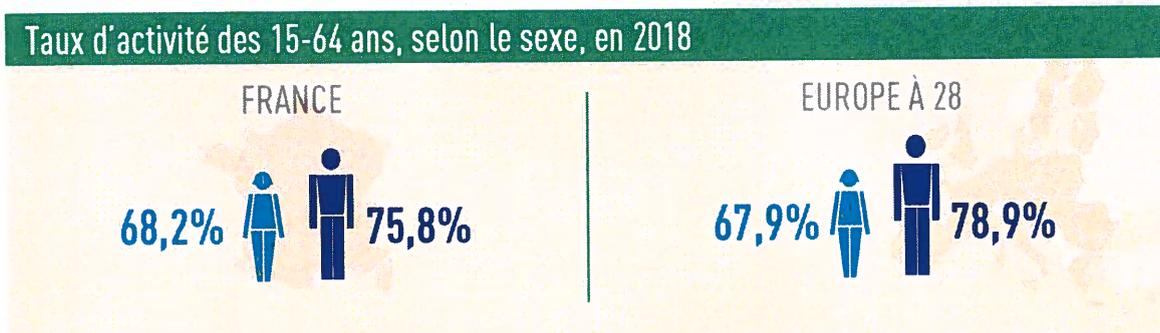


Champ : France entière.
Source : MENESR - SIES, 2017.



Source : CSA, « Rapport sur la diffusion de la pratique féminine sportive à la télévision », septembre 2017.

Plus de 67 % des femmes en France et en Europe travaillent contre les 75% des hommes (78 % en Europe).

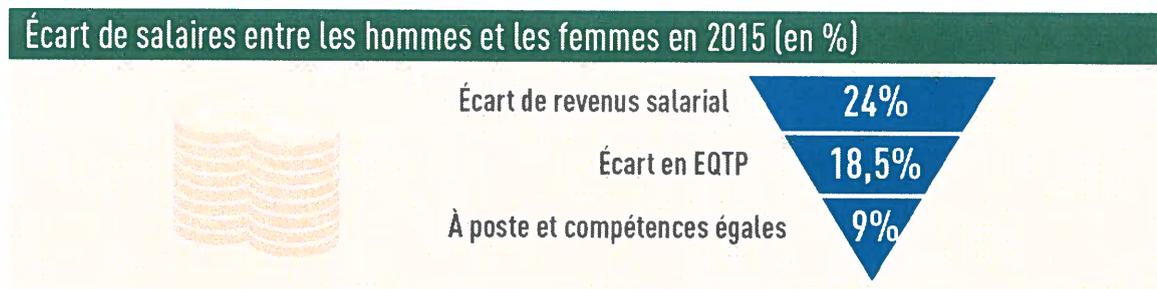


Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayotte.
Source : Eurostat et Insee.

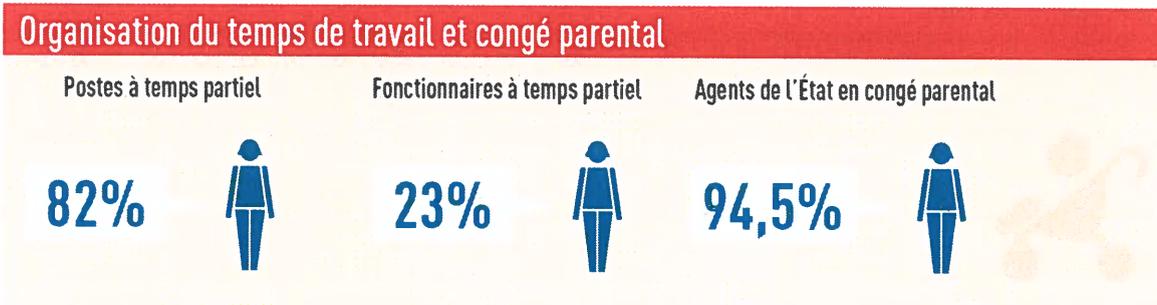
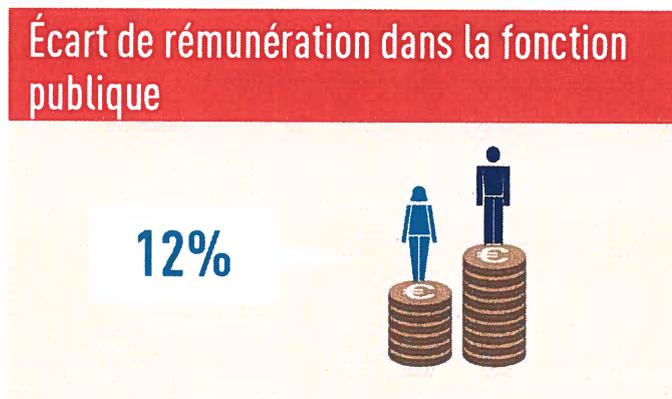
Il y a donc encore une différence significative entre le taux d'emploi par sexe, d'autant plus remarquable que les femmes sont plus diplômées que les hommes.

INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

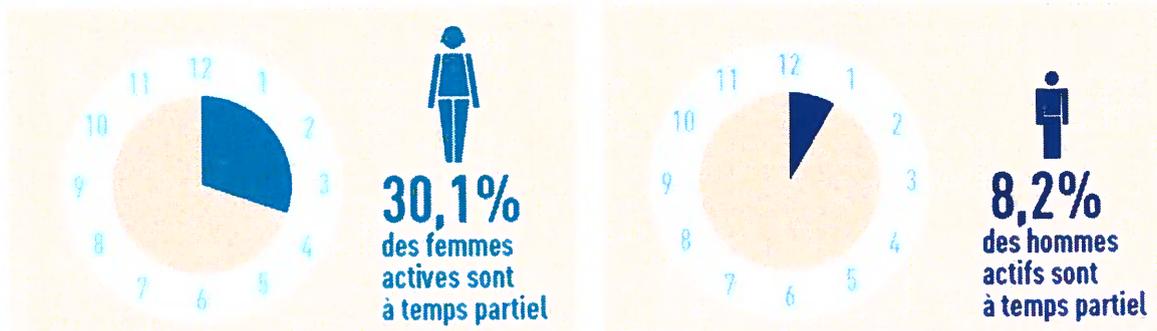
L'écart salarial, s'il est en baisse, subsiste toujours, en moyenne à -18,6% dans les secteurs public et privé.



Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

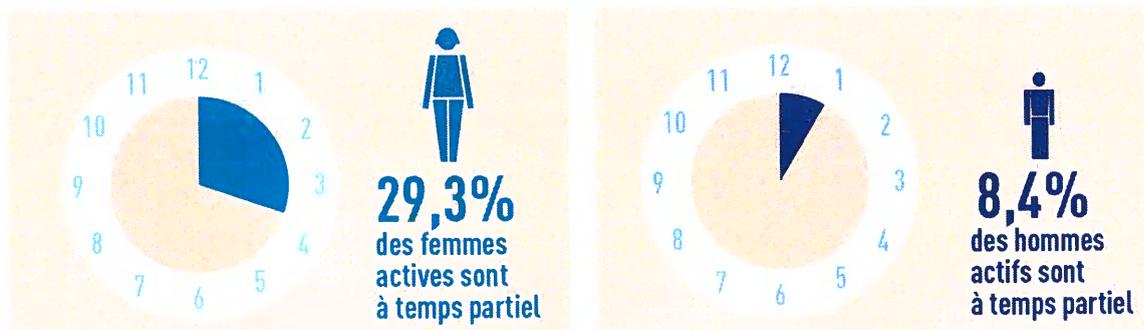


Cette différence de niveau de vie est encore renforcée par le taux d'emploi car 1/3 des femmes qui travaillent sont à temps partiel (contre 8 % pour les hommes).
2016



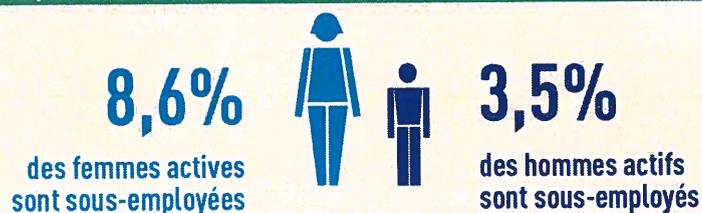
Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

2018



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

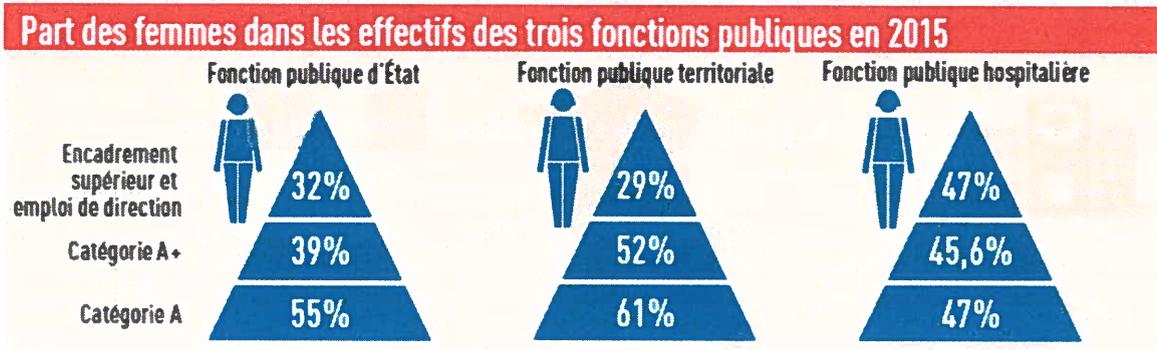
Part du sous-emploi*, selon le sexe, en 2018



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

* Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler d'avantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel.

Dans la fonction publique, l'accès aux responsabilités se heurte encore à un « plafond de verre », plus particulièrement dans la fonction publique territoriale malgré un taux de grade supérieur plus élevé (52 % de A+ sont des femmes tandis que 29 % sont cadres dirigeantes).



Source : DREES, Baromètre 2017.

ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

Loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique

Le chapitre 1^{er} du titre V de la loi sus-citée précise un certain nombre de dispositions visant à assurer une meilleure égalité de droit entre les hommes et les femmes.

Article 80 : Mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel

Article 83 : Jury mixtes et équilibrés

Article 85 : Maintien des droits à avancement si prise d'une disponibilité pour élever un enfant

<p>Article 80</p> <p>I.-La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :</p> <p>1° Après l'article 6 ter, il est inséré un article 6 quater A ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 6 quater A.-Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.</p> <p>« Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.</p> <p>« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif. » ;</p> <p>2° Après l'article 6 sexies, il est inséré un article 6 septies ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 6 septies.-Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.</p> <p>« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :</p> <p>« 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;</p> <p>« 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;</p> <p>« 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;</p> <p>« 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.</p> <p>« Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.</p> <p>« Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.</p> <p>« L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.</p> <p>« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »</p> <p>II.-Après l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 26-2.-Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »</p> <p>III.-L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est abrogé.</p>

Article 83

I.-Après l'article 16 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 16 ter et 16 quater ainsi rédigés :

« Art. 16 ter.-Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.
« Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection mentionnés au premier alinéa, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.
« A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au deuxième alinéa.
« Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.
« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

« Art. 16 quater.-La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.
« Les recrutements et avancements de fonctionnaires mentionnés au premier alinéa sont ceux organisés sur le fondement :
« 1° De l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
« 2° De l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
« 3° De l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
« Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat. »

II.-Les articles 20 bis, 26 bis et 58 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

III.-Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est supprimé.

IV.-L'article 30-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est abrogé et le dernier alinéa de l'article 35 de la même loi est supprimé.

V.-L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est abrogé.

Article 85

I.-La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 51, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

2° L'article 54 est ainsi modifié :

a) Les trois dernières phrases du deuxième alinéa sont supprimées ;

b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

3° Après le même article 54, il est rétabli un article 54 bis ainsi rédigé :

« Art. 54 bis.-Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 51 ou d'un congé parental en application de l'article 54, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

4° Le 1° de l'article 58 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 18. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

II.-La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° 1° Le deuxième alinéa de l'article 72 est ainsi modifié :

a) A la première phrase, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

b) A la fin de la seconde phrase, le mot : « corps » est remplacé par les mots : « cadre d'emplois » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article 75 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la

limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;
3° La section 6 du chapitre V est complétée par un article 75-1 ainsi rédigé :

« Art. 75-1.-Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 ou d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

4° Le 1° de l'article 79 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 33-5. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

III.-La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 62, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

2° L'article 64 est ainsi modifié :

a) Les trois dernières phrases du deuxième alinéa sont supprimées ;

b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

3° Après le même article 64, il est inséré un article 64-1 ainsi rédigé :

« Art. 64-1.-Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du deuxième alinéa de l'article 62 ou d'un congé parental en application de l'article 64, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

4° Le 1° de l'article 69 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

LA SITUATION A VOIRON

(Sources INSEE données 2018)

LA POPULATION

La population nationale compte près de 67 millions d'habitants en 2018 dont 48,4 % d'hommes et 51,6 % de femmes.

A Voiron, la population féminine représente 54% de la population totale de Voiron, ce qui est supérieur au taux du département de l'Isère : 51%, à celui de la région Auvergne Rhône-Alpes : 51,30% et à celui de la France.

LA POPULATION PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9 434	100,0	11 095	100,0
0 à 14 ans	1 811	19,2	1 835	16,5
15 à 29 ans	1 758	18,6	1 720	15,5
30 à 44 ans	1 728	18,3	1 896	17,1
45 à 59 ans	1 752	18,6	2 047	18,4
60 à 74 ans	1 482	15,7	1 973	17,8
75 à 89 ans	796	8,4	1 377	12,4
90 ans ou plus	106	1,1	248	2,2
0 à 19 ans	2 413	25,6	2 409	21,7
20 à 64 ans	5 141	54,5	5 822	52,5

Plus on avance en âge et plus la proportion de femmes est importante . Ce qui est logique compte tenu de la différence d'espérance de vie constatée entre les femmes (85 ans) et les hommes (79 ans).

LES MÉNAGES

FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2015	%	2010	%	2015	2010
Ensemble	9 901	100,0	9 582	100,0	20 212	19 607
Ménages d'une personne	4 189	42,3	4 000	41,7	4 189	4 000
Hommes seuls	1 565	15,8	1 530	16,0	1 565	1 530
Femmes seules	2 624	26,5	2 470	25,8	2 624	2 470
Autres ménages sans famille	208	2,1	236	2,5	462	558
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	5 504	55,6	5 346	55,8	15 561	15 048
Un couple sans enfant	2 412	24,4	2 525	26,4	4 907	5 149
Un couple avec enfant(s)	2 064	20,8	1 955	20,4	7 973	7 636

Près de la moitié des ménages sont composés d'une seule personne. Dans 2/3 des cas, cette personne est une femme.

FAM T3 - Composition des familles

	2015	%	2010	%
Ensemble	5 517	100,0	5 372	100,0
Couples avec enfant(s)	2 064	37,4	1 955	36,4
Familles monoparentales	1 034	18,7	871	16,2
Hommes seuls avec enfant(s)	155	2,8	121	2,2
Femmes seules avec enfant(s)	880	15,9	751	14,0

Une famille avec enfant sur trois est composée d'un seul parent. Dans 85 % des cas, ce parent est une femme.

L'ÉDUCATION

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2015

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	875	607	69,4	72,5	66,9
6 à 10 ans	1 247	1 237	99,2	99,4	98,9
11 à 14 ans	1 019	1 012	99,4	100,0	98,8
15 à 17 ans	748	729	97,5	97,0	98,0
18 à 24 ans	1 500	632	42,2	42,7	41,6
25 à 29 ans	1 230	70	5,7	7,9	3,4

Quelque soit l'âge, les femmes sont moins scolarisées que les hommes. Sur la période de 0 à 14 ans, lorsque l'école est obligatoire, il y a environ 30 filles de moins que de garçons scolarisés alors que leur population est supérieure de 24 individus (1835 pour 1811).

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2015

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	15 330	6 832	8 499
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	30,7	26,8	33,8
d'un CAP ou d'un BEP	21,4	24,3	19,1
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	15,5	15,3	15,7

Plus tard dans la vie, on retrouve un niveau de diplôme inférieur chez les femmes que chez les hommes ce qui est le contraire de ce qui est constaté au niveau européen (cf p.5).

L'EMPLOI

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	12 139	8 997	74,1	7 816	64,4
15 à 24 ans	2 247	1 036	46,1	795	35,4
25 à 54 ans	7 486	6 798	90,8	5 972	79,8
55 à 64 ans	2 406	1 163	48,3	1 050	43,6
Hommes	5 742	4 515	78,6	3 893	67,8
15 à 24 ans	1 126	559	49,7	397	35,3
25 à 54 ans	3 599	3 419	95,0	3 026	84,1
55 à 64 ans	1 018	537	52,7	470	46,2
Femmes	6 397	4 481	70,1	3 923	61,3
15 à 24 ans	1 122	477	42,5	398	35,4
25 à 54 ans	3 887	3 378	86,9	2 946	75,8

1916 femmes ne sont pas classées dans la population active¹ contre 1227 hommes. Il en résulte un taux d'emploi² supérieur de 6 points pour les hommes,...

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	29,0	16,6
25 à 54 ans	11,5	12,8

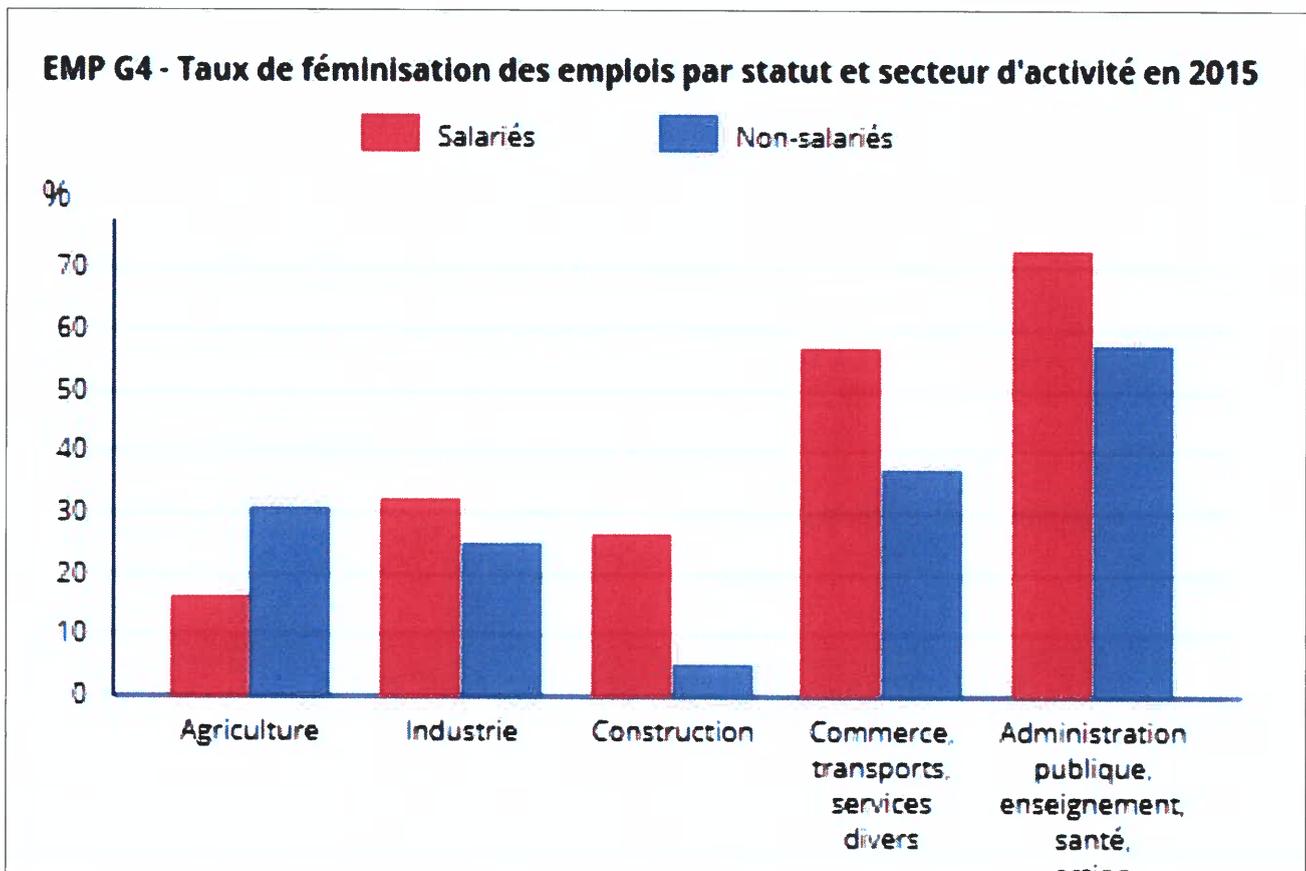
...alors que le taux de chômage reste globalement plus important pour les hommes actifs (621 hommes au chômage contre 557 femmes).

Cela peut s'expliquer en considérant que les hommes sans emploi se maintiennent dans la

1. La population dite « active » rassemble les personnes inscrites sur le marché du travail. Elle inclue donc les personnes au chômage.
2. le « taux d'emploi » est le rapport entre les actifs ayant un emploi et la population totale.

recherche d'emploi tandis que les femmes s'excluent du marché du travail.

Les emplois féminins se retrouvent principalement dans l'administration, la santé et les services.



Les 3/4 des employeurs sont des hommes...

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2015

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	3 949	100	3 961	100
Salariés	3 407	86,3	3 639	91,9
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	2 882	73,0	2 954	74,6
Contrats à durée déterminée	264	6,7	500	12,6
Intérim	81	2,1	42	1,1
Emplois aidés	28	0,7	68	1,7
Apprentissage - Stage	152	3,9	74	1,9
Non-Salariés	542	13,7	322	8,1
Indépendants	259	6,6	241	6,1
Employeurs	282	7,1	81	2,0

...et 1139 femmes sont à temps partiel pour 290 hommes.

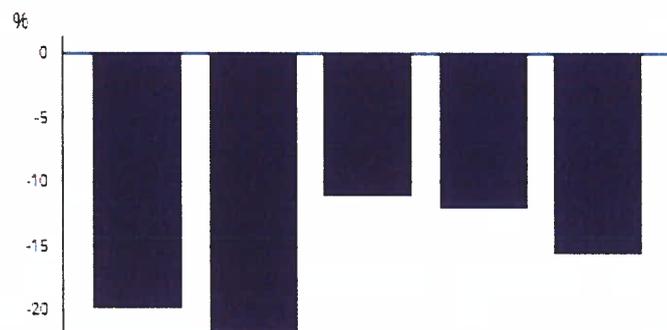
ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2015

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	3 382	8,6	3 607	33,1
15 à 24 ans	382	28,6	384	39,7
25 à 54 ans	2 637	5,3	2 702	32,8

Les écarts de salaires sont importants mais tendent à se réduire pour les nouveaux embauchés.

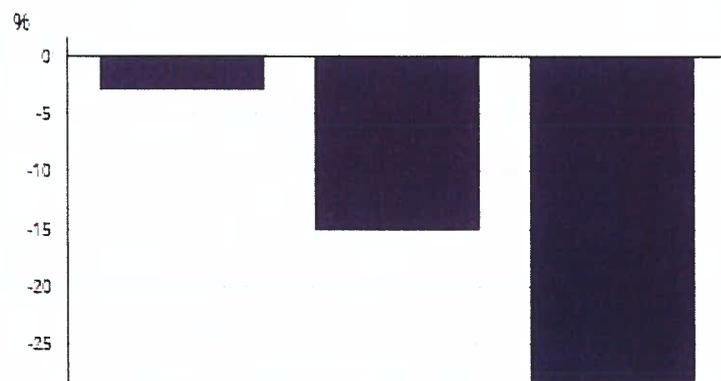
SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



SAL G4 - Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2015

SAL G4 - Écart de salaire net horaire moyen total selon l'âge, entre les femmes et les hommes en 2015



**DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET DANS LA
COLLECTIVITE**

PROJET “EGALITE FEMMES-HOMMES”

Un groupe de travail a été créé en 2017 entre des élus et des agents de la ville composé de 6 femmes et 4 hommes pour faire le diagnostic de la situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes et proposer un plan d'actions.

En 2020, suite au changement de mandat et à la crise du Covid, le fonctionnement en mode projet instauré les années précédentes n'a pas pu se perpétuer. En revanche, les services impliqués auparavant ont mis à jour le tableau de suivi des actions disponibles en annexe du présent document.

Par ailleurs, le bilan social produit par le service des ressources humains s'est penché en détail sur certaines données en distinguant chacun des deux sexes. Il a donc été repris largement dans ce document pour analyses ces informations avec le point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans les années à venir, conformément à la loi du 6 août 2019, le présent rapport devrait être fusionné avec le bilan social pour constituer le “rapport social unique” (article 5). Il conviendra alors de s'interroger sur la pertinence ou la refondation de ce groupe projet.

LA GESTION INTERNE DES RESSOURCES HUMAINES

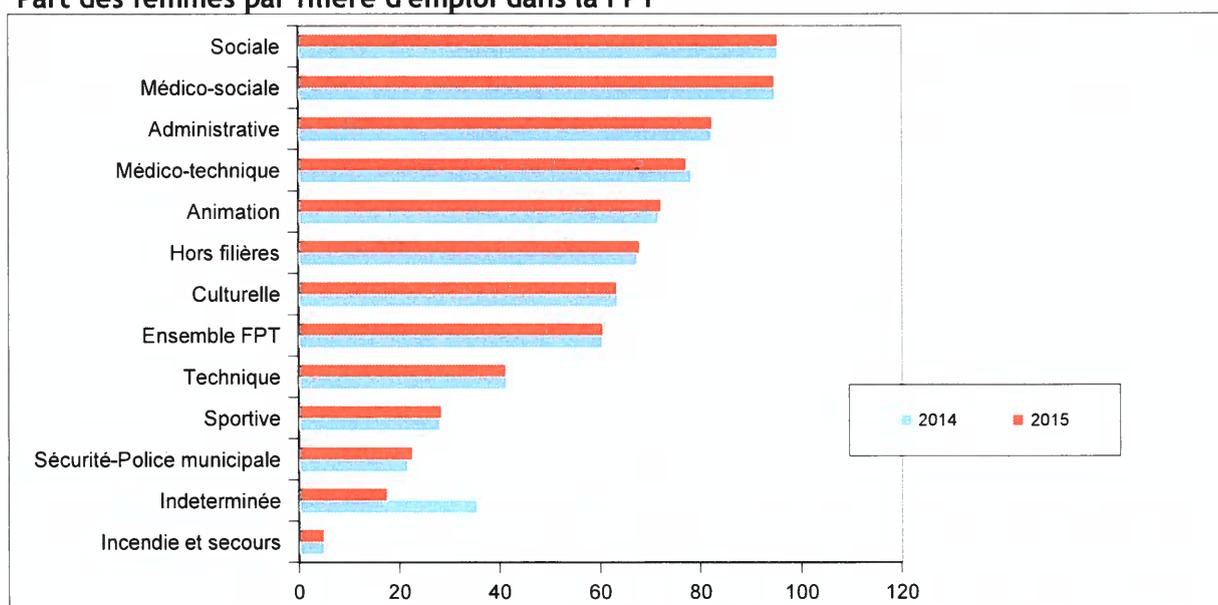
Les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale est composée à 61,3% de femmes, dont 60,8% dans les communes avec de très fortes différences selon les filières et selon la taille des communes.

Elle s'établit à 57 % dans les communes de moins de 2 000 habitants et culmine à 64 % dans les communes de plus de 50 000 habitants.

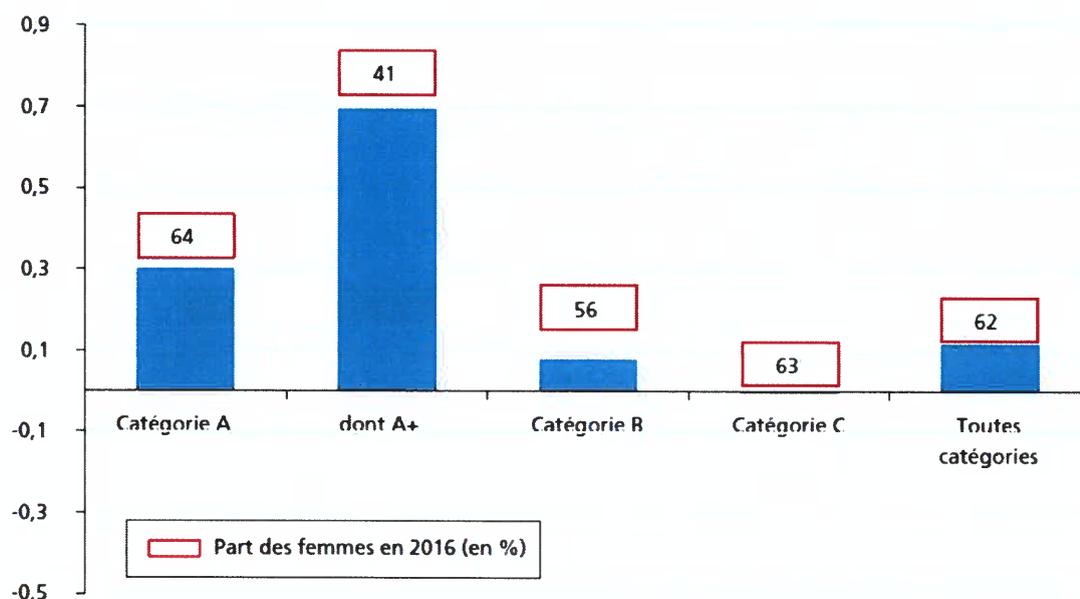
La proportion des femmes reste stable cette année. Cependant, la population des agents publics n'est pas homogène et la proportion des femmes peut varier fortement selon le versant de fonction publique, la filière ou la catégorie hiérarchique considérée.

Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT



Sources : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Dans l'ensemble de la fonction publique, la proportion de femmes en catégorie A+ (encadrement supérieur) augmente fortement en 2016 :
[en %]



Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

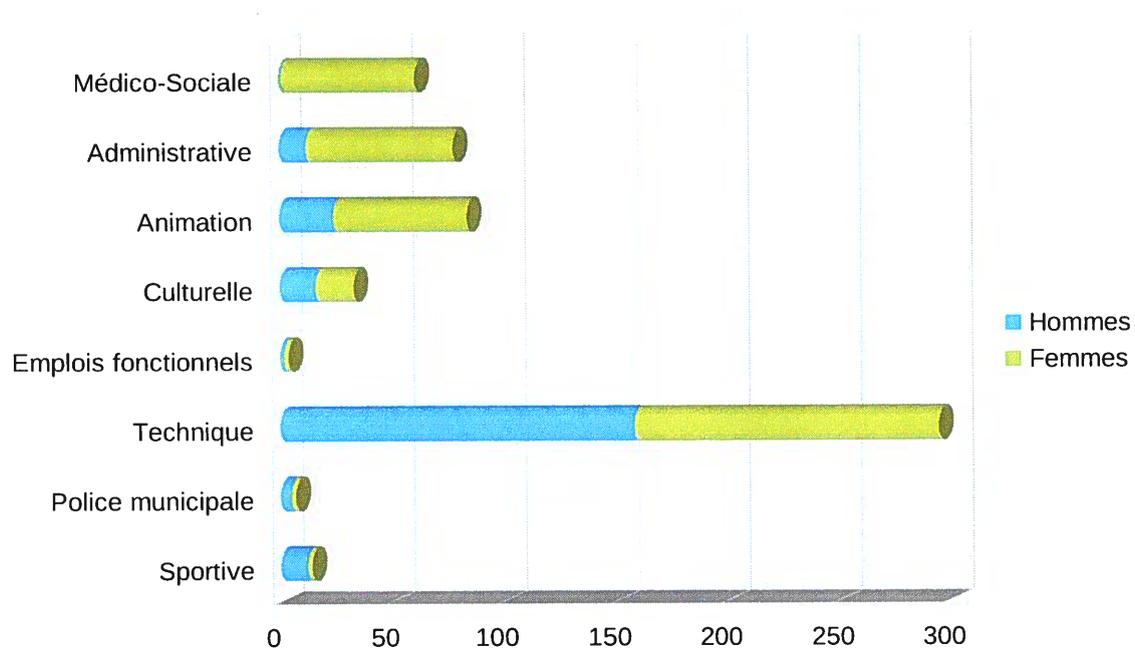
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Enfin l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes en 2016 est moins important que dans le secteur privé mais reste inférieure de 9,1 % à celui des hommes dans la Fonction Publique Territoriale. Globalement cet écart s'est réduit de 0,2 point entre 2015 et 2016 dans l'ensemble de la fonction publique.

Les femmes et les hommes dans la collectivité « ville de Voiron »

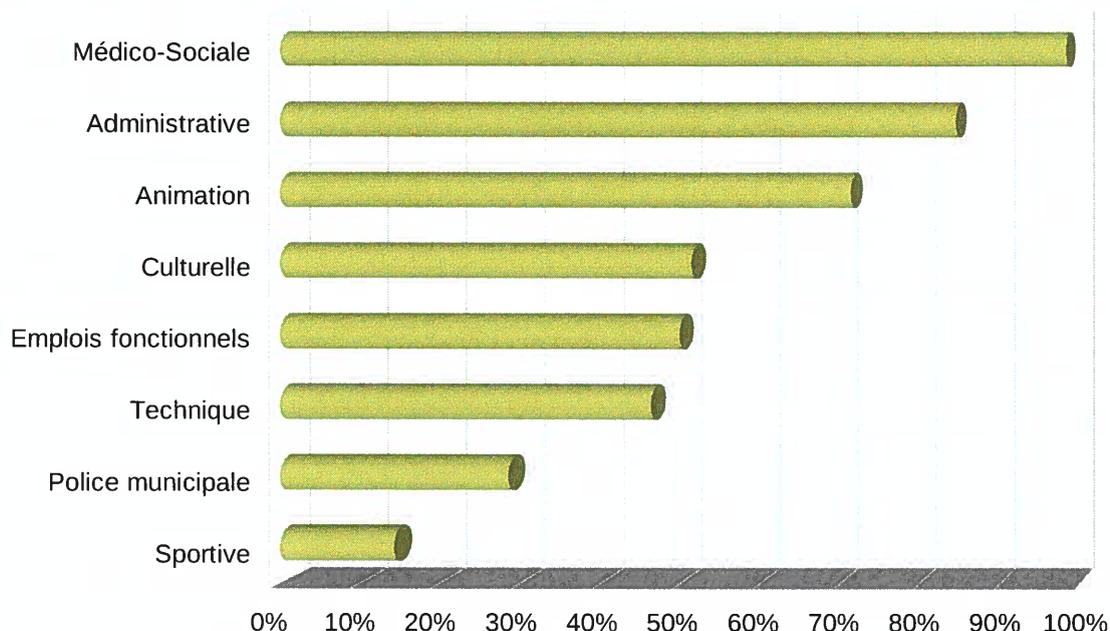
Sur l'effectif des présents au cours de l'année 2019 et sur les emplois permanents (Contractuels et titulaires). Les emplois non permanents n'ont pas été pris en compte

Part des femmes et des hommes par filière



L'effectif majoritaire est représenté par la filière technique qui rassemble les agents des services techniques mais aussi les ATSEM (secteur scolaire) entre autres.

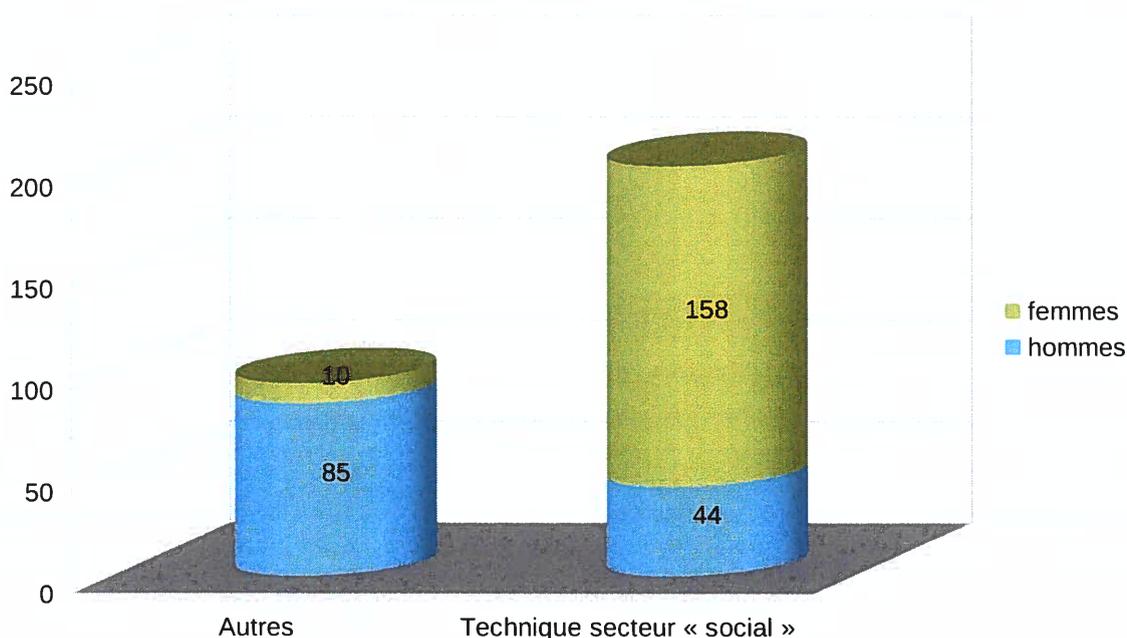
Proportion de femmes dans les effectifs par secteur d'activité :



La répartition femmes-hommes dans les effectifs de la Ville est conforme à la répartition nationale de la fonction publique territoriale (cf p. 25) et s'explique par la nature des métiers exercés en majorité dans les communes : petite enfance, éducation, administration, secteur social.

La relativement bonne répartition dans la filière technique cache cependant une réalité plus contrastée. Si nous distinguons le personnel qui dépend de la filière technique mais qui travaille dans les établissements liés à l'enfance, la petite enfance et le personnel d'entretien du reste du personnel technique, nous avons un bilan plus contrasté :

	femmes	hommes
Autres	10	85
Technique secteur « social »	158	44



Part des femmes et des hommes par grade

Ensemble de la collectivité

Catégorie	Femmes	Hommes	
A	45	12	57
B	33	25	58
C	244	107	351
Total	322	144	466

Source : Bilan social 2019

La répartition par grade est proche de la répartition observée sur l'ensemble des agents, à savoir un rapport 70/30 en faveur des femmes avec une catégorie B néanmoins plus équilibrée.

Catégorie	Femmes	Hommes
A	79%	21%
B	57%	43%
C	70%	30%
Total	69%	31%

Source : Bilan social 2019

Evolution de carrière

	Femmes	Hommes	Total
Mise en stage	8	3	11
Titularisations	2	8	10
Avancement d'échelon	103	50	153
Avancement de grade	22	0	22
Promotions internes	3	0	3
Total mouvements	138	61	199
% mouvements/Total	69%	31%	100%
Rappel Répartition effectif	69%	31%	100%

Source : Bilan social 2019

Les possibilités d'avancement de carrière sont similaires quelque soit le sexe et ont bénéficié à 43 % de l'effectif en 2019.

On remarque un parfait équilibre des évolutions au regard de l'effectif de chaque sexe. Le rythme d'évolution de carrière des hommes et des femmes est strictement identique

Formation professionnelle

	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre d'agent ayant eu une formation	223	101	324
nombre en % de l'effectif	69,3%	70,1%	69,5%

Source : Bilan social 2019

Homme ou femme, 7 agents sur 10 bénéficient d'une formation. Là aussi on constate une quasi égalité de proportions.

L'absentéisme

	Femmes	Hommes	TOTAL
Journées d'absence	9709	3701	13410
Jours en % de l'effectif(Base 200 jours/an)	15,1%	12,9%	14,4%

Source : Bilan social 2019

Les femmes sont légèrement plus absentes que les hommes. Pour un agent, en moyenne, cela correspond à une différence de 4 jours (30 jours pour les femmes et 26 jours pour les hommes)

Les accidents du travail

	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre d'accidents du travail	27	20	47
nombre en % de l'effectif	19,6%	32,8%	23,6%

Source : Bilan social 2019

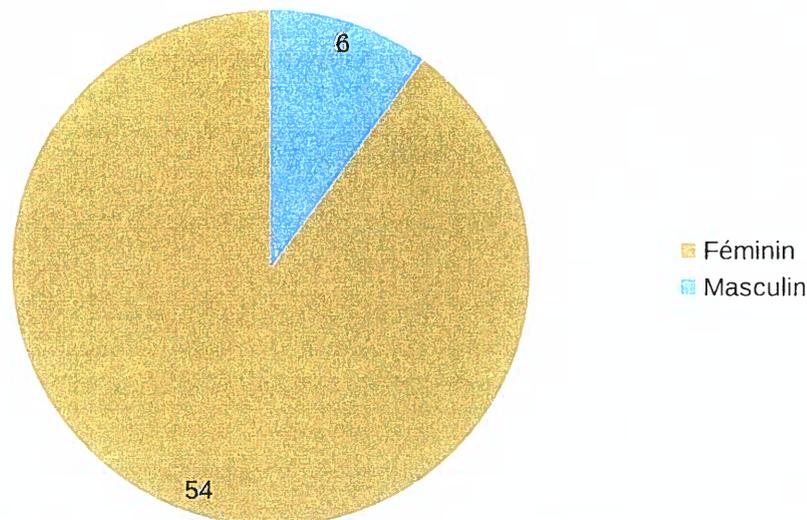
En revanche les femmes sont largement moins victimes d'accidents du travail que les hommes. Cette donnée est importante à considérer car les accidents du travail ont un impact plus important pour la collectivité (notamment sur le plan financier) qu'une absence pour maladie ordinaire.

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Toutes catégories et statuts (titulaires ; contractuels ; ...) confondus, **les 3/4 des postes à temps partiel (volontaires ou subis) sont occupés par des femmes.**

CATEGORIE	Féminin	Masculin	Total	% femmes
Catégorie A	10	0	10	100%
Catégorie B	26	12	38	68%
Catégorie C	162	58	220	74%
	198	70	268	74%

S'agissant des temps partiels des agents titulaires, le constat est encore plus flagrant. On ne compte en effet que 6 hommes en temps partiel pour 54 femmes (90% de femmes).

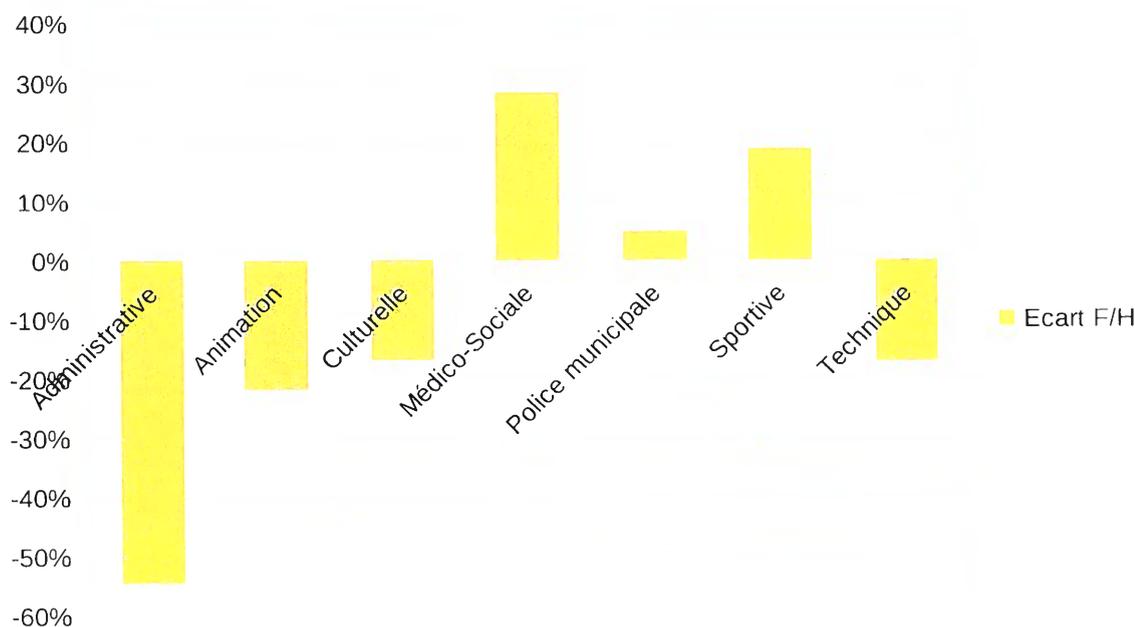


Rémunérations

Ensemble de la collectivité (Titulaires)

Au global, pour les titulaires de la fonction publique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 9,6 % à celui des hommes (25 107 €/an pour 27 794 €/an) ce qui est similaire au taux moyen constaté dans la fonction publique.

Si l'on fait une analyse plus fine par filière, les résultats relatifs au régime indemnitaire sont plus contrastés :



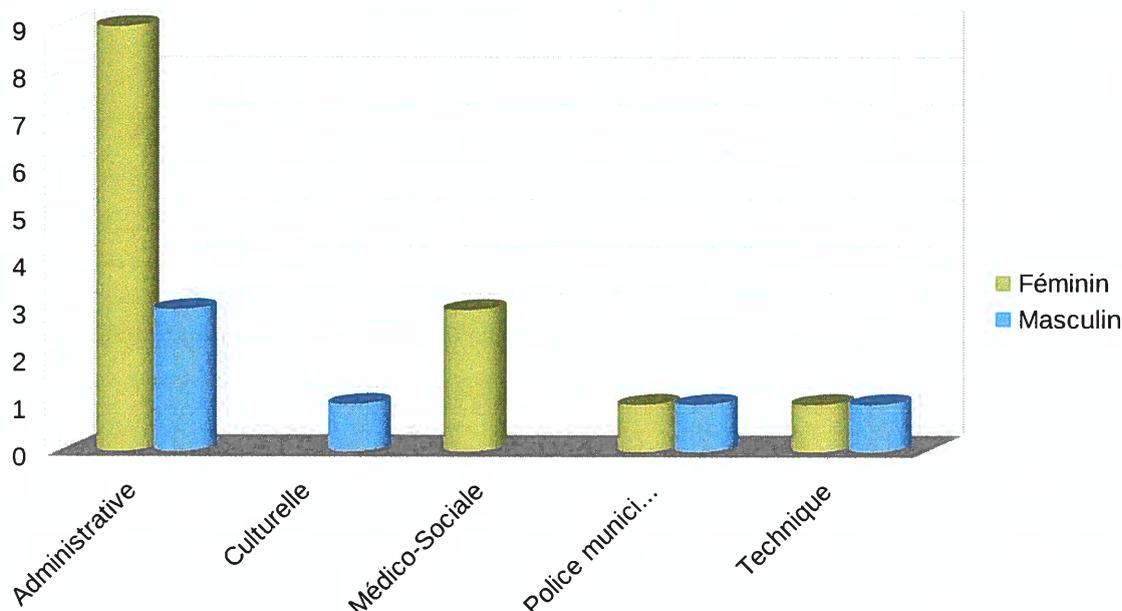
On découvre notamment que la filière administrative est très inégalitaire puisque le part indemnitaire du salaire des femmes est inférieur de plus 50 % à celle des hommes. Cela peut s'expliquer par un encadrement essentiellement masculin et des agents d'exécution essentiellement féminins.

Encadrement

Par ailleurs, si l'on s'en tient aux agents membres du comité de direction (hors direction générale pour laquelle les données sont incomplètes) nous constatons une disparité également forte.

Le 10 janvier 2019 s'est déroulée une réunion de coordination rassemblant 26 personnes dont 3 agents de la CAPV. Sur les 23 personnes restantes, il y avait 14 femmes et 9 hommes. En analysant les régimes indemnitaires de l'effectif (hors direction générale composée de 2 hommes et d'une femme), nous constatons un régime indemnitaire moyen de 32 % inférieur pour les femmes au régime indemnitaire moyen des hommes.

Classé par filière, l'effectif était le suivant :



L'impact de la filière technique est donc relativement faible sur l'ensemble des rémunérations.

De plus, en analysant plus spécifiquement les régimes indemnitaires comparés entre les femmes et les hommes en excluant la filière technique, l'écart mesuré passe à 35 %.

Les instances paritaires locales :

L'article 12 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics a été modifié.

Il prévoit que « chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.

Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur ».

La part respective d'hommes et de femmes au sein de la Ville de Voiron et du CCAS est la suivante :

part femmes 69 %

part hommes 31 %

Il y a une obligation de représentativité pour les listes de candidats des représentants du personnel. Il n'y a pas de règles spécifiques pour les représentants de la collectivité.

Chaque liste de candidats devait comporter cette même proportion d'hommes et de femmes.

Cela ne signifie pour autant pas une représentativité des représentants élus.

La composition des instances paritaires à Voiron est la suivante :

COMITE TECHNIQUE	HOMMES	FEMMES
Collèges des élus	6	6
Collège des représentants du personnel	5	7
CHSCT		
Collèges des élus	6	3
Collège des représentants du personnel	6	6

Un effort doit donc être réalisé pour rééquilibrer le collèges des représentants du personnel du CHSCT

Les flux

Les entrées comptabilise les embauches ainsi que les réintégrations et les mises en stage.

Les sorties comptées sont les mises en stage (départ de la collectivité ou comptabilisées en entrées), mises à dispositions, fins de détachement, retraites, congé parental, mutations, démissions et décès.

	Femmes	Hommes	TOTAL
Entrées	63	34	97
Sorties	43	26	69
Flux	+20	+8	28
Flux en % de l'effectif	6,2%	5,6%	6,0%

Source : Bilan social 2019

L'écart d'effectif entre hommes et femmes a donc tendance à se creuser. Il est urgent d'embaucher des hommes pour rétablir l'équilibre. Cet effort d'embauche devra donc se faire sur les métiers actuellement fortement féminisés (social, entretien des locaux,...) ce qui implique de changer les regards des agents, mais aussi des recruteurs, sur ces types de métiers.

Conclusion

L'analyse qui précède montre que la collectivité traite ses agents de manière équitable quelque soit leur sexe pour les aspects statutaires : formation, évolution de carrière, recrutements.

En revanche les différences de rémunération restent très marquées et bien supérieures à ce qui est constaté dans la société ou même dans la fonction publique.

Enfin, au-delà de l'équilibre en effectif, la typologie des emplois reste encore très imprégnée des stéréotypes partagés largement par la société.

« Une femme » de ménage, « un » balayeur, « une » secrétaire...

Des efforts sont faits pour dé-genrer ces intitulés, mais cela reste insuffisant et un travail d'incitation doit se traduire par des embauches d'hommes pour l'entretien des locaux et de femmes pour le nettoyage des rues, comme cela se fait couramment dans d'autres pays.

Sources :

Loi n° 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 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes(www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr)
Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - Rapport 2018 sur le sexisme
Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes -Haut Guide référentiel Genre&espace public - Mairie de Paris
Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2018
Données DRH Ville de Voiron
Données Budgétaires 2018
INSEE
CAF de l'Isère
Bilan social 2019 de la ville de Voiron

Rédacteur : Christophe Maréchal - 22 décembre 2020

ANNEXE 1

ANNEXE 1

EVALUATION DES ACTIONS 2020

THEMATIQUE	PROPOSITION 2020	FAIT NON FAIT EN COURS	COMMENTAIRES - EVALUATION
Politique de recrutement	Publier un article dans le VIP pour rappeler les conditions d'octroi du temps partiel pour s'occuper d'un enfant en bas âge (n'est pas réservé aux femmes)		
Sport au féminin/communication	Mise en place de séances sportives dans les quartiers dédiés aux femmes		
Vie scolaire	Intégrer la notion de discrimination spatiale entre les F et le G lors des différents projets de réaménagement de cours des écoles.	FAIT	Cours d'école non genrée à la Brunerie
Vie scolaire	Un travail de sensibilisation va être effectué l'année prochaine auprès des RP	FAIT	Concernant les achats de petit matériel
Etablissement Médico-Social:EHPAD	Promouvoir le recrutement de profil masculin - population professionnelle exclusivement féminine - 2 hommes dans l'équipe /45 ETP.	Partiellement	Recrutement d'un contractuel agent hôtelier à 75 % et d'un agent social soins (remplacements WE et vacances scolaires) Accueil de 2 étudiants IDE + 1 bac pro Pendant la période confinement : Accueil en renfort de 3 collègues masculins de la ville Présence d'un médecin co - homme
tous services	Analyser les recrutements par cadre d'emploi.		
Conservatoire	recrutement F / H enseignants et administratifs	FAIT	Recrutement 2020 : titulaires 1F / 1H, contrats 2F/2H. Équipe conservatoire = 10F/11H, équipe de direction = 3F / 3H

ANNEXE 2

ANNEXE 2

PROPOSITIONS D' ACTIONS 2021

THEMATIQUE	PROPOSITION 2021
Suivi des réalisations	Mettre à jour le tableau de bord
La place des femmes dans l'Espace public	Insérer systématiquement dans les cahiers des charges de Maîtrise d'oeuvre une clause imposant de concevoir l'infrastructure en prenant en compte la place de la femme dans l'espace public
Conservatoire	Recrutements F / H . Programmation Voiron Jazz Festival priorité artistes femmes. Valorisation pratiques musicales des filles, notamment communication sur les instruments à image masculine (cuivres), valorisation pratiques chorégraphiques des garçons.
Vie scolaire	Réalisation d'une cour d'école non genrée. Ecole Jean Moulin et ou Criel
Etablissement Médico-Social:EHPAD	Recrutement masculin à candidature équivalente - gros collectif de femmes Lien avec l'association Soleil d'En Vie : équipe de bénévoles présence de femmes et d'hommes Animations : veiller à l'accueil de groupe représentants féminins et masculins.
Etablissement social:Résidence Autonomie	Maintien des 2 postes masculins d'agent d'entretien et de restauration dans l'équipe
Action Sociale	Voyage seniors : veiller à inscrire plus d'hommes pour équilibrer car majorité de femmes.