



**RAPPORT ANNUEL DE L'ANNÉE 2021
SUR L'ÉGALITÉ 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

| | |
|--|-----------|
| ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN FRANCE..... | 1 |
| LES CHIFFRES CLÉS EN FRANCE..... | 2 |
| Éducation..... | 2 |
| Inégalités professionnelles..... | 3 |
| ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES..... | 5 |
| | |
| LA SITUATION A VOIRON..... | 9 |
| LA POPULATION..... | 9 |
| Par tranche d'âge et de sexe..... | 9 |
| Les ménages..... | 10 |
| L'éducation..... | 11 |
| L'EMPLOI..... | 12 |
| | |
| DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LA COLLECTIVITÉ..... | 15 |
| DANS LA FONCTION PUBLIQUE..... | 16 |
| Les effectifs | 16 |
| L'encadrement | 17 |
| La rémunération..... | 18 |
| Le temps partiel..... | 18 |
| | |
| DANS LA COLLECTIVITÉ « VILLE DE VOIRON »..... | 19 |
| Effectifs | 19 |
| Évolutions de carrière..... | 21 |
| Formation professionnelle..... | 22 |
| Absentéisme..... | 23 |
| Accidents du travail..... | 23 |
| Temps partiel | 24 |
| Rémunérations..... | 25 |
| Encadrement..... | 26 |
| Recrutement..... | 27 |
| Instances paritaires locales | 27 |
| Conclusion | 28 |
| | |
| PLAN D'ACTION..... | 29 |

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN FRANCE



LES CHIFFRES CLÉS EN FRANCE

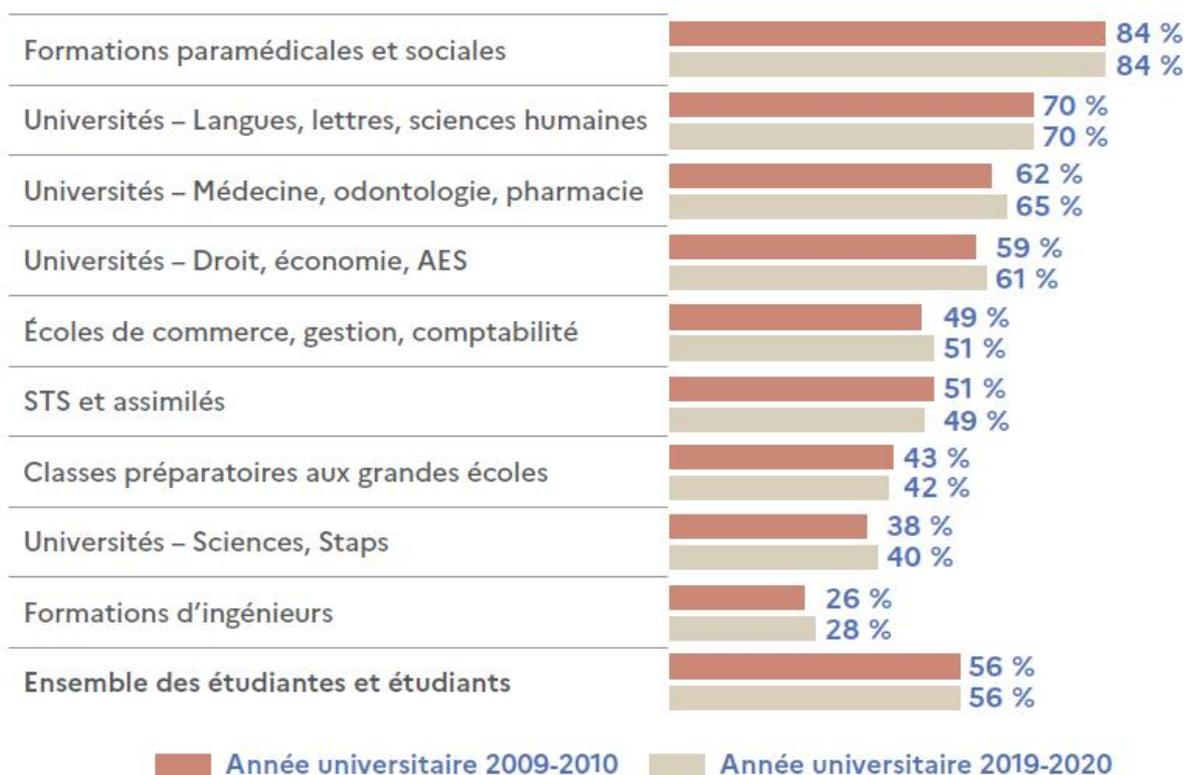
ÉDUCATION

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 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.

Dans l'enseignement supérieur, le nombre de femmes stagne, surtout dans les formations d'ingénieur(e)s et formations sélectives :

Part des femmes dans les principales formations d'enseignement supérieur en 2009-2010 et 2019-2020 (en %)

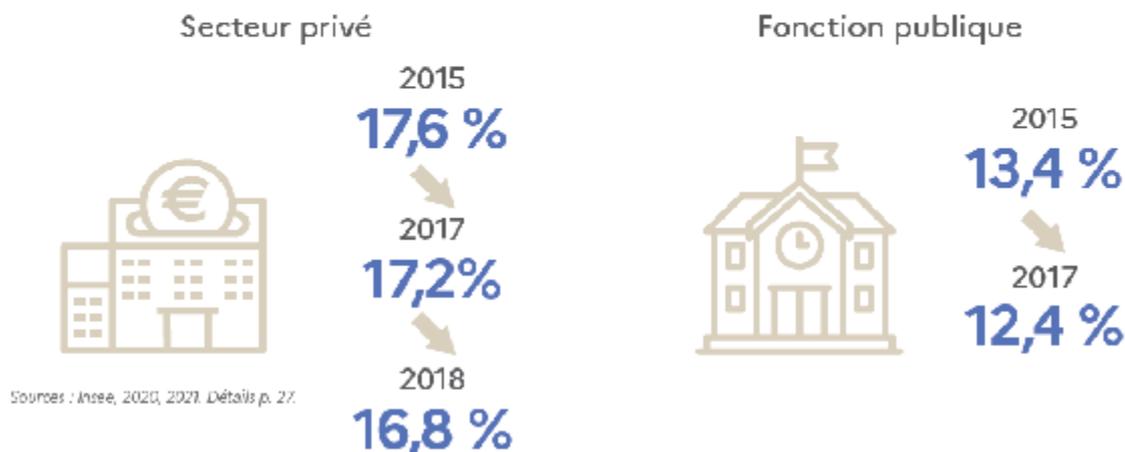


Champ : France entière.

Source : MESRI, « Les chiffres clés de l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche », mars 2021. Chiffres MESRI-SIES, système d'information Sise et scolarité, enquêtes menées par le SIES sur les établissements d'enseignement supérieur, enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'Agriculture, de la Santé, des Affaires sociales et de la Culture.

INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

Écarts de rémunération nette moyenne dans la fonction publique et dans le secteur privé



Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, plus importants dans le secteur privé que dans la fonction publique, se réduisent progressivement.

Écarts de rémunération nette moyenne femmes-hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé



* Le revenu salarial est calculé sur l'ensemble des postes occupés par un individu pendant l'année, quel que soit le secteur (privé ou public).

** Équivalent temps plein.

Lecture : en 1995, le salaire en EQTP des femmes est inférieur à celui des hommes de 21,5 % pour les salariés et salariées travaillant principalement dans le secteur privé et de 13,8 % pour celles et ceux travaillant principalement dans la fonction publique.

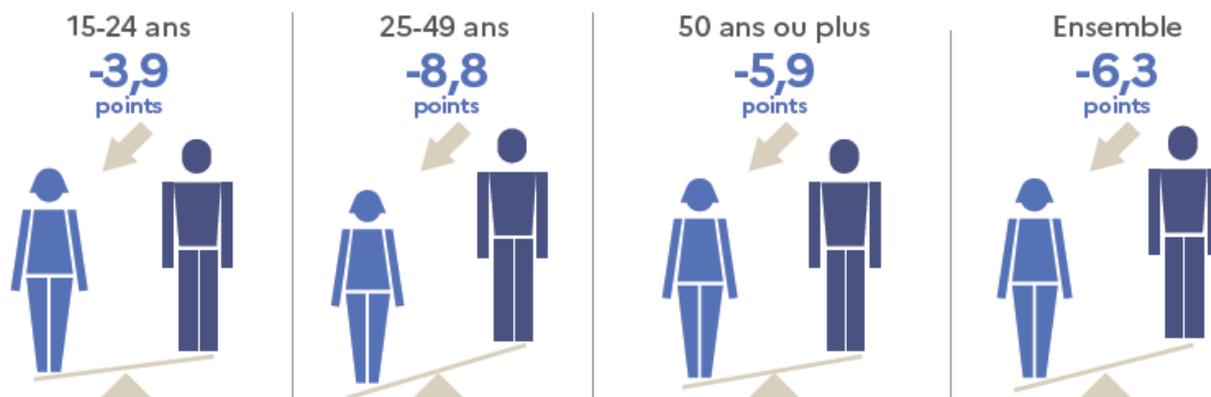
Champ : France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers. Panel tous salariés.

Sources : Insee, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », juin 2020, 2021. DIGAPP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2020.

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) .

Le taux d'activité* des femmes reste inférieur à celui des hommes, notamment pour les 25-49 ans. Les femmes sont plus à risque d'être travailleurs pauvres**

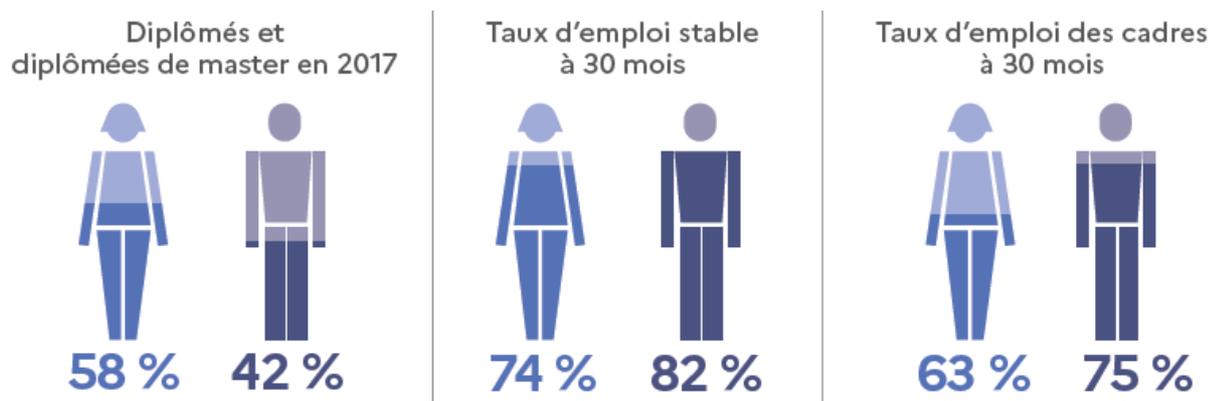
Écart de taux d'activité femmes-hommes selon l'âge



* Le taux d'activité correspond au rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi 2020.

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. Plus souvent diplômées de master que les hommes, les femmes sont moins bien insérées 30 mois après le diplôme.

Taux d'insertion professionnelle en 2019 des diplômés 2017 d'un master de l'université



Lecture : parmi les personnes diplômées de master en emploi, la part des femmes occupant un emploi stable 30 mois après le diplôme est inférieure de 8 points à celle des hommes.
Champ : France entière.
Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2021 ». Chiffres MESRI-SIES, Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés de master en 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 : Jurys mixtes et équilibrés
- Article 85 : Maintien des droits à avancement si prise d'une disponibilité pour élever un enfant

Article 80

I.-La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 6 ter, il est inséré un article 6 quater A ainsi rédigé :

« 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.

« Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

« 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. » ;

2° Après l'article 6 sexies, il est inséré un article 6 septies ainsi rédigé :

« 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.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

« 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« 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 ;

« 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

« 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

« 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.

« 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.

« 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.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

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 :

« 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. »

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.

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 2021)

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 53,5% 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.

PAR TRANCHE D'ÂGE ET DE SEXE

POP T3 - Population par sexe et âge en 2018

| | Hommes | % | Femmes | % |
|-----------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| Ensemble | 9 411 | 100,0 | 10 837 | 100,0 |
| 0 à 14 ans | 1 774 | 18,9 | 1 730 | 16,0 |
| 15 à 29 ans | 1 626 | 17,3 | 1 535 | 14,2 |
| 30 à 44 ans | 1 762 | 18,7 | 1 891 | 17,5 |
| 45 à 59 ans | 1 934 | 20,5 | 2 154 | 19,9 |
| 60 à 74 ans | 1 439 | 15,3 | 1 937 | 17,9 |
| 75 à 89 ans | 790 | 8,4 | 1 349 | 12,4 |
| 90 ans ou plus | 86 | 0,9 | 240 | 2,2 |
| | | | | |
| 0 à 19 ans | 2 343 | 24,9 | 2 222 | 20,5 |
| 20 à 64 ans | 5 248 | 55,8 | 5 713 | 52,7 |
| 65 ans ou plus | 1 819 | 19,3 | 2 902 | 26,8 |

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 (85,3 ans) et les hommes (79,3 ans).

LES MÉNAGES

FAM T1 - Ménages selon leur composition

| | Nombre de ménages | | | | | | Population des ménages | | |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|---------------|---------------|
| | 2008 | % | 2013 | % | 2018 | % | 2008 | 2013 | 2018 |
| Ensemble | 9 567 | 100,0 | 9 654 | 100,0 | 9 955 | 100,0 | 20 016 | 19 611 | 19 943 |
| Ménages d'une personne | 3 764 | 39,3 | 4 229 | 43,8 | 4 306 | 43,3 | 3 764 | 4 229 | 4 306 |
| Hommes seuls | 1 468 | 15,3 | 1 617 | 16,8 | 1 653 | 16,6 | 1 468 | 1 617 | 1 653 |
| Femmes seules | 2 296 | 24,0 | 2 611 | 27,0 | 2 653 | 26,6 | 2 296 | 2 611 | 2 653 |
| Autres ménages sans famille | 263 | 2,8 | 215 | 2,2 | 175 | 1,8 | 592 | 518 | 385 |
| Ménages avec famille(s) dont la famille principale est : | 5 540 | 57,9 | 5 210 | 54,0 | 5 474 | 55,0 | 15 660 | 14 864 | 15 253 |
| Un couple sans enfant | 2 538 | 26,5 | 2 323 | 24,1 | 2 378 | 23,9 | 5 151 | 4 735 | 4 799 |
| Un couple avec enfant(s) | 2 110 | 22,1 | 1 923 | 19,9 | 2 051 | 20,6 | 8 167 | 7 571 | 7 814 |
| Une famille monoparentale | 891 | 9,3 | 964 | 10,0 | 1 045 | 10,5 | 2 342 | 2 558 | 2 640 |

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

| | 2008 | % | 2013 | % | 2018 | % |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ensemble | 5 561 | 100,0 | 5 229 | 100,0 | 5 484 | 100,0 |
| Couples avec enfant(s) | 2 110 | 37,9 | 1 923 | 36,8 | 2 051 | 37,4 |
| Familles monoparentales | 899 | 16,2 | 972 | 18,6 | 1 052 | 19,2 |
| Hommes seuls avec enfant(s) | 139 | 2,5 | 138 | 2,6 | 171 | 3,1 |
| Femmes seules avec enfant(s) | 760 | 13,7 | 835 | 16,0 | 881 | 16,1 |
| Couples sans enfant | 2 552 | 45,9 | 2 333 | 44,6 | 2 382 | 43,4 |

Une famille avec enfant sur trois est composée d'un seul parent. Dans 84 % des cas, ce parent est une femme.

L'ÉDUCATION

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2018

| | Ensemble | Population scolarisée | Part de la population scolarisée en % | | |
|----------------|----------|-----------------------|---------------------------------------|--------|--------|
| | | | Ensemble | Hommes | Femmes |
| 2 à 5 ans | 892 | 559 | 62,7 | 63,7 | 61,7 |
| 6 à 10 ans | 1 189 | 1 140 | 95,9 | 97,0 | 94,6 |
| 11 à 14 ans | 1 005 | 982 | 97,7 | 99,2 | 96,3 |
| 15 à 17 ans | 667 | 645 | 96,8 | 96,7 | 96,8 |
| 18 à 24 ans | 1 332 | 577 | 43,3 | 41,0 | 45,6 |
| 25 à 29 ans | 1 162 | 63 | 5,4 | 6,3 | 4,5 |
| 30 ans ou plus | 13 583 | 142 | 1,0 | 1,1 | 1,0 |

Quelque soit l'âge, on peut constater que les femmes sont moins scolarisées que les hommes. Sur la période de 6 à 14 ans, lorsque l'école est obligatoire, il y a environ 57 filles de moins que de garçons scolarisés alors que leur population est supérieure.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2018

| | Ensemble | Hommes | Femmes |
|--|---------------|--------------|--------------|
| Population non scolarisée de 15 ans ou plus | 15 316 | 6 912 | 8 404 |
| Part des titulaires en % | | | |
| Aucun diplôme ou certificat d'études primaires | 23,6 | 20,2 | 26,5 |
| BEPC, brevet des collèges, DNB | 4,6 | 3,7 | 5,4 |
| CAP, BEP ou équivalent | 22,7 | 25,6 | 20,3 |
| Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent | 15,1 | 14,9 | 15,2 |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2 | 11,4 | 11,8 | 11,0 |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4 | 9,5 | 8,4 | 10,5 |
| Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus | 13,1 | 15,5 | 11,1 |

Jusqu'au niveau Baccalauréat (ou équivalent), le pourcentage de femmes diplômées est supérieur à celui des hommes. A partir du niveau bac + 2, cette tendance s'inverse et s'amplifie.

L'EMPLOI

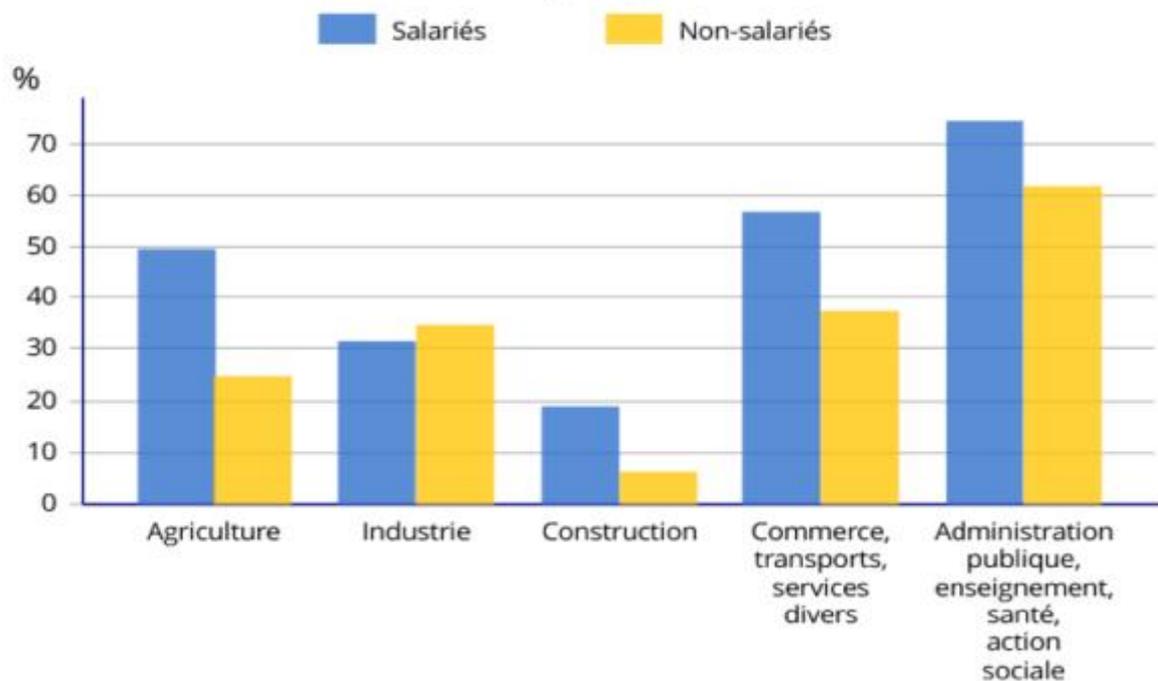
EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2018

| | Population | Actifs | Taux d'activité en % | Actifs ayant un emploi | Taux d'emploi en % |
|-----------------|---------------|--------------|----------------------|------------------------|--------------------|
| Ensemble | 12 023 | 9 183 | 76,4 | 8 018 | 66,7 |
| 15 à 24 ans | 1 998 | 933 | 46,7 | 691 | 34,6 |
| 25 à 54 ans | 7 608 | 6 931 | 91,1 | 6 132 | 80,6 |
| 55 à 64 ans | 2 416 | 1 318 | 54,6 | 1 195 | 49,4 |
| Hommes | 5 817 | 4 630 | 79,6 | 4 042 | 69,5 |
| 15 à 24 ans | 1 023 | 491 | 48,0 | 342 | 33,5 |
| 25 à 54 ans | 3 718 | 3 528 | 94,9 | 3 159 | 84,9 |
| 55 à 64 ans | 1 076 | 611 | 56,8 | 541 | 50,3 |
| Femmes | 6 205 | 4 553 | 73,4 | 3 976 | 64,1 |
| 15 à 24 ans | 976 | 443 | 45,4 | 349 | 35,7 |
| 25 à 54 ans | 3 890 | 3 403 | 87,5 | 2 974 | 76,5 |
| 55 à 64 ans | 1 340 | 707 | 52,8 | 654 | 48,8 |

Avec 1652 femmes non classées dans la population active¹ contre 1187 hommes, le taux d'emploi des femmes est inférieur de 6,2 points.

Le taux de chômage est également plus important pour les femmes actives (12,67 % contre 11,67 % pour les hommes).

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2018



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

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

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

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2018

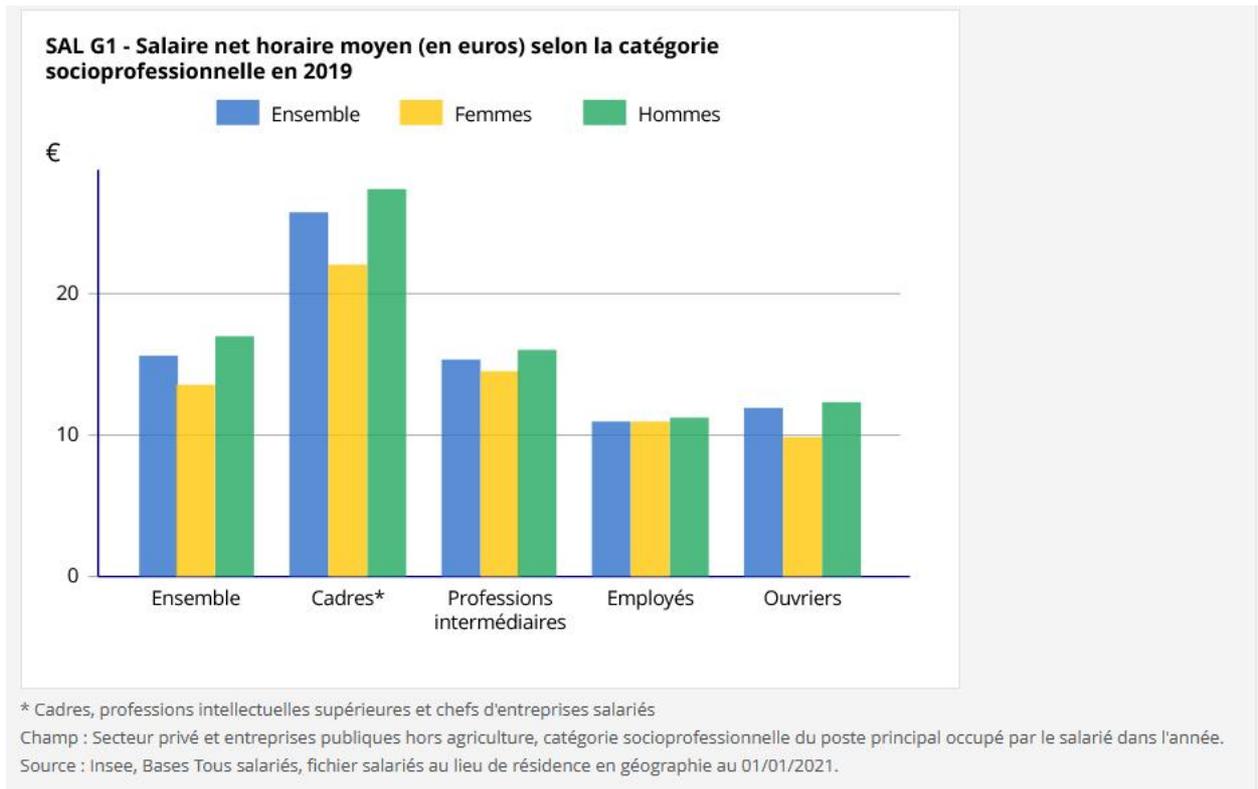
| | Hommes | % | Femmes | % |
|---|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Ensemble | 4 112 | 100 | 4 033 | 100 |
| Salariés | 3 545 | 86,2 | 3 671 | 91,0 |
| Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée | 2 956 | 71,9 | 3 028 | 75,1 |
| Contrats à durée déterminée | 293 | 7,1 | 428 | 10,6 |
| Intérim | 136 | 3,3 | 56 | 1,4 |
| Emplois aidés | 37 | 0,9 | 71 | 1,7 |
| Apprentissage - Stage | 123 | 3,0 | 89 | 2,2 |
| Non-Salariés | 567 | 13,8 | 361 | 9,0 |
| Indépendants | 285 | 6,9 | 270 | 6,7 |
| Employeurs | 281 | 6,8 | 88 | 2,2 |
| Aides familiaux | 1 | 0,0 | 3 | 0,1 |

...et 1196 femmes sont à temps partiel pour 267 hommes.

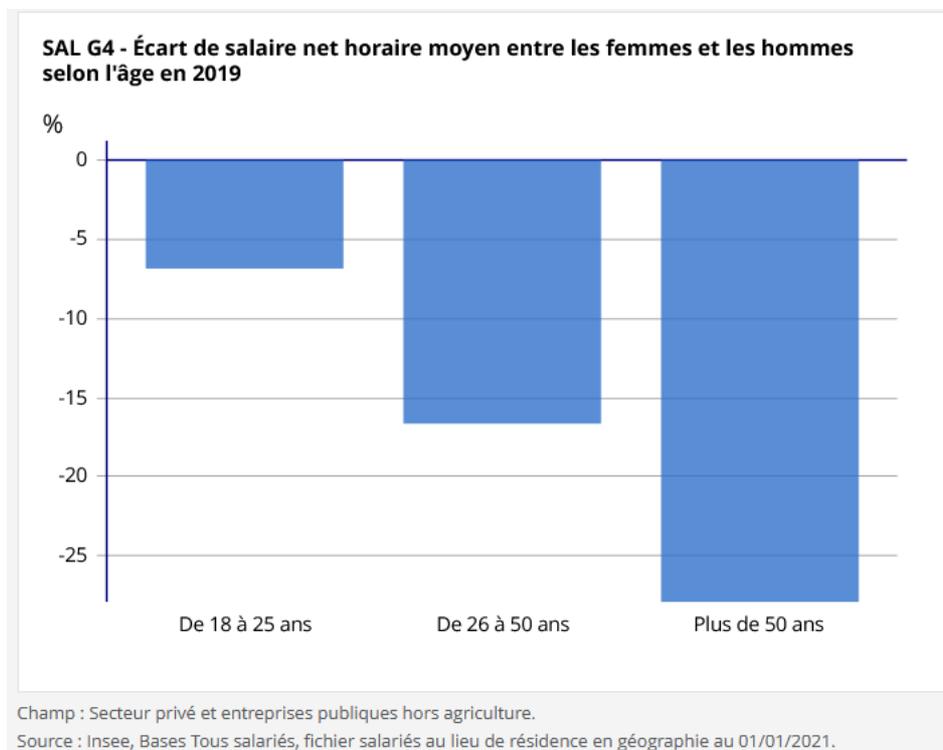
ACT T3 - Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2018

| | Hommes | dont % temps partiel | Femmes | dont % temps partiel |
|-----------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|
| Ensemble | 3 510 | 7,6 | 3 623 | 33,0 |
| 15 à 24 ans | 332 | 17,0 | 326 | 36,3 |
| 25 à 54 ans | 2 759 | 6,1 | 2 700 | 32,4 |
| 55 à 64 ans | 418 | 10,1 | 597 | 34,0 |

Les écarts de salaires sont importants principalement chez les cadres et les ouvriers.



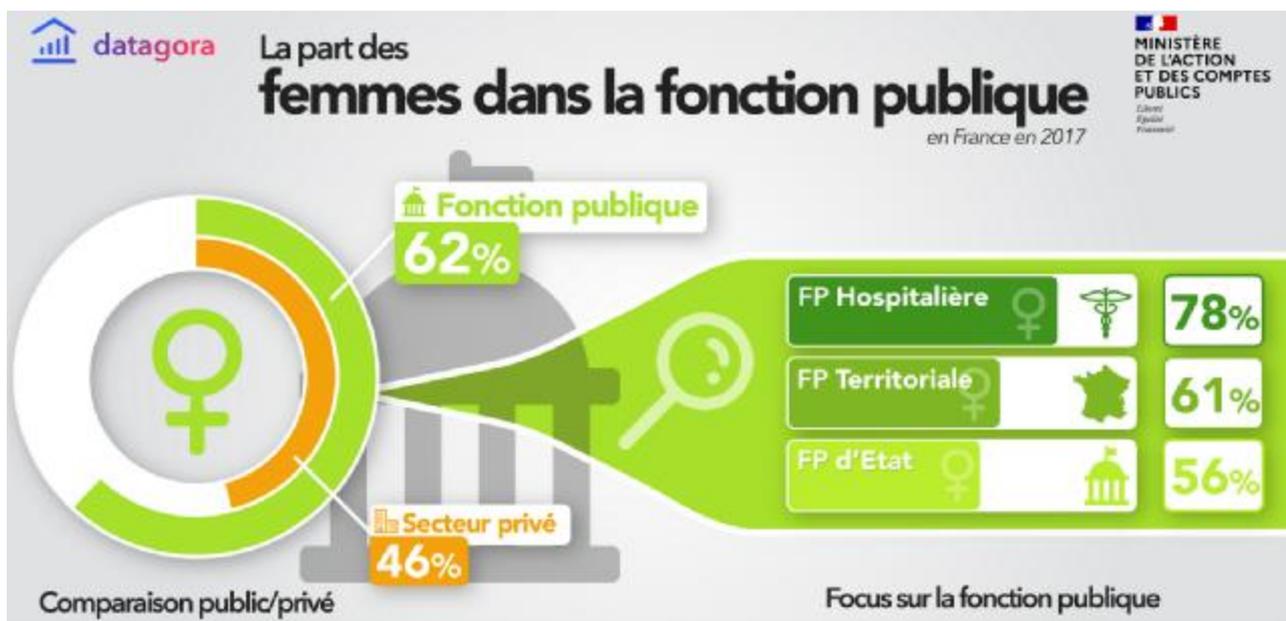
Pour les nouveaux embauchés, ces écarts tendent à se réduire.



DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET DANS LA COLLECTIVITÉ

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LES EFFECTIFS

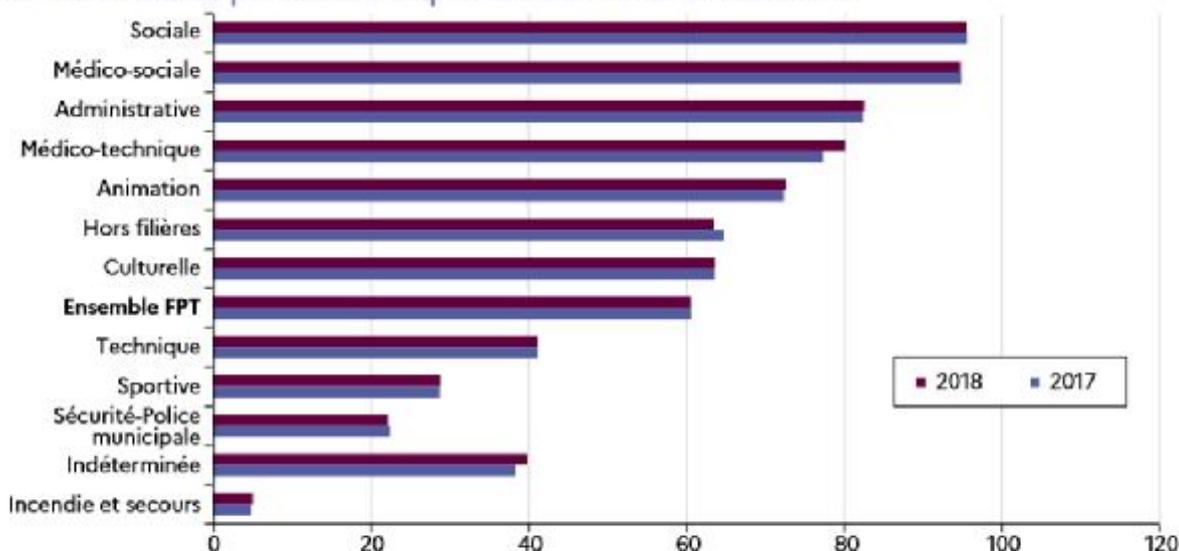


La fonction publique territoriale (FPT) est composée majoritairement de femmes représentant 61,3% des effectifs ce qui correspond à la moyenne de la fonction publique en France contre seulement 46 % dans le secteur privé, dont 60,8% dans les communes avec de très fortes différences selon les filières 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.

Les effectifs par filières d'emploi

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité - Police municipale (22 %)

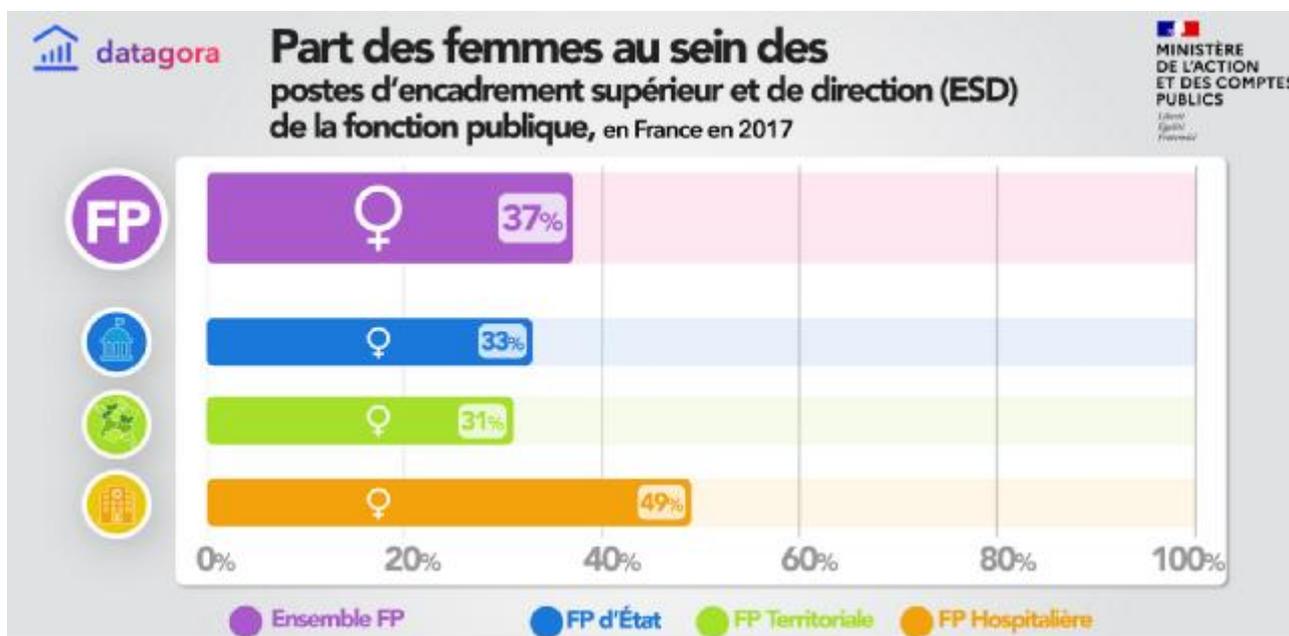
Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre



Sources : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2021

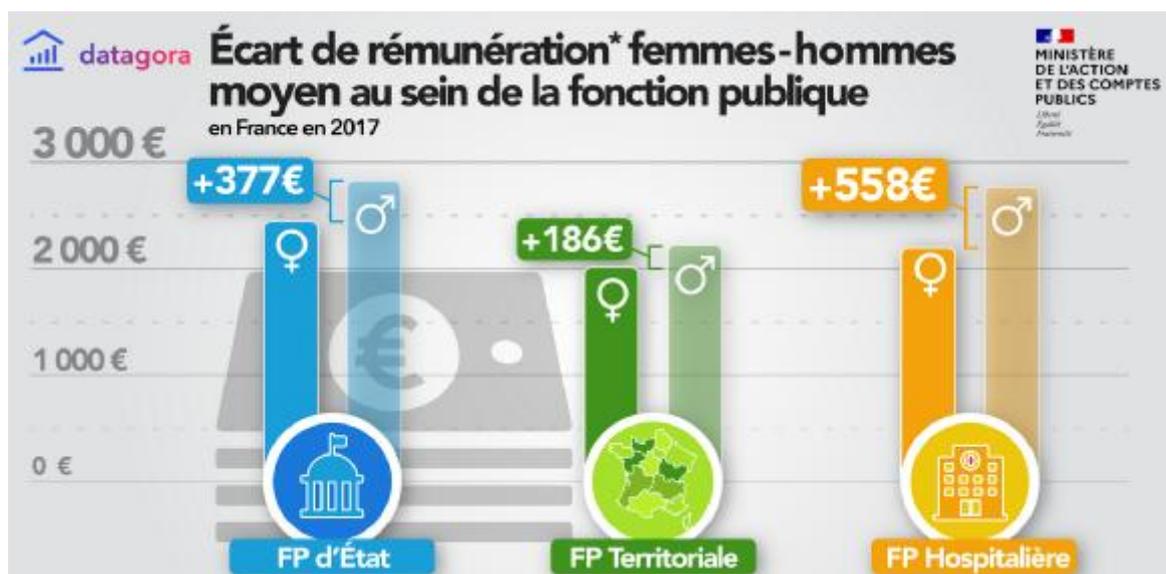
La proportion des femmes reste stable cette année. Cependant, la population des agents publics n'est pas homogène et la proportion des femmes peut varier fortement selon le versant de fonction publique, la filière ou la catégorie hiérarchique considérée.

L'ENCADREMENT



Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes en catégorie A+ (encadrement supérieur) est de 31 % pour une proportion légèrement plus élevée de 37 % dans l'ensemble de la fonction publique.

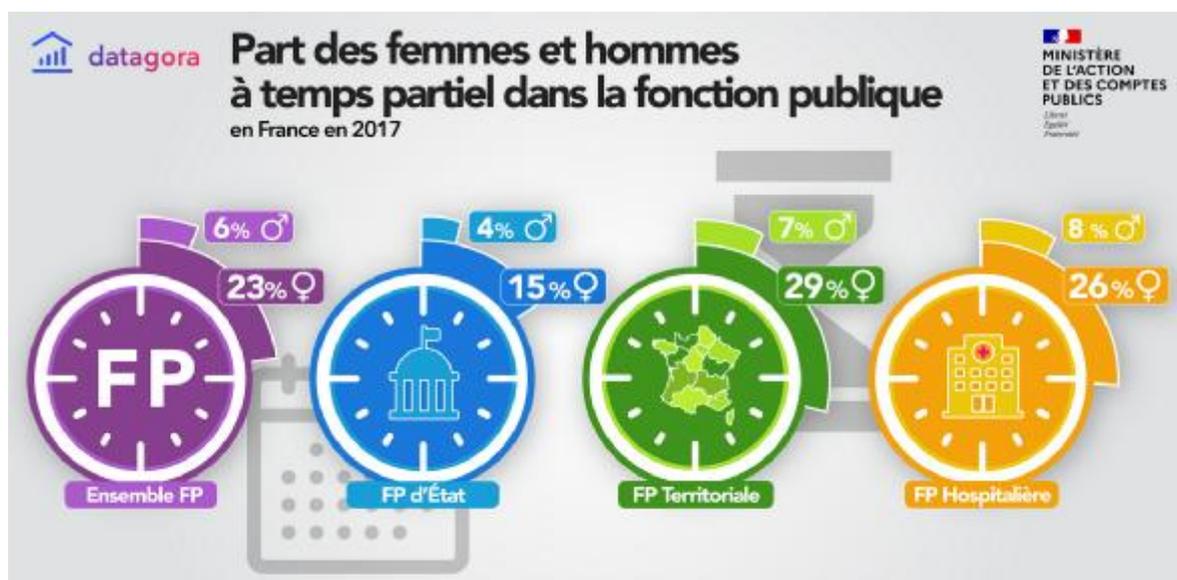
LA RÉMUNÉRATION



En 2017, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est, dans la FPT, de 1 867 € pour les femmes et 2 053 € pour les hommes soit 9 % de moins.

L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes en 2017 est moins important que dans le secteur privé mais reste inférieure de 9,1 % à celui des hommes dans la Fonction Publique Territoriale.

LE TEMPS PARTIEL

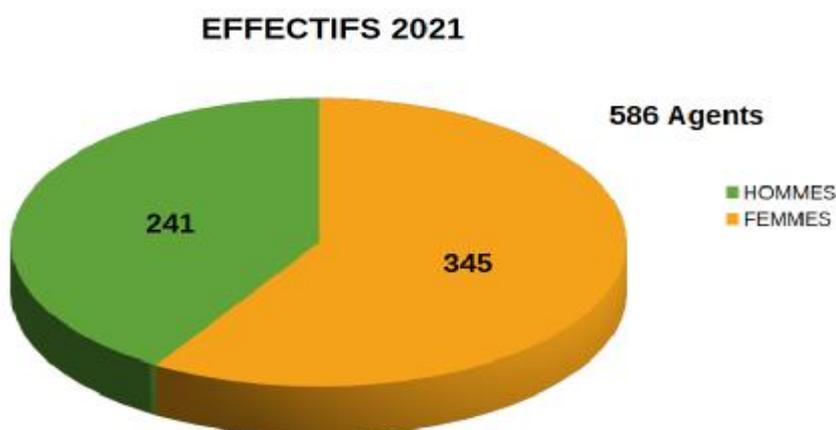


La part des femme à temps partiel est de 29 % des femmes de la fonction publique territoriale contre 4 fois moins des hommes (7 %) et 23 % dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

DANS LA COLLECTIVITÉ « VILLE DE VOIRON »

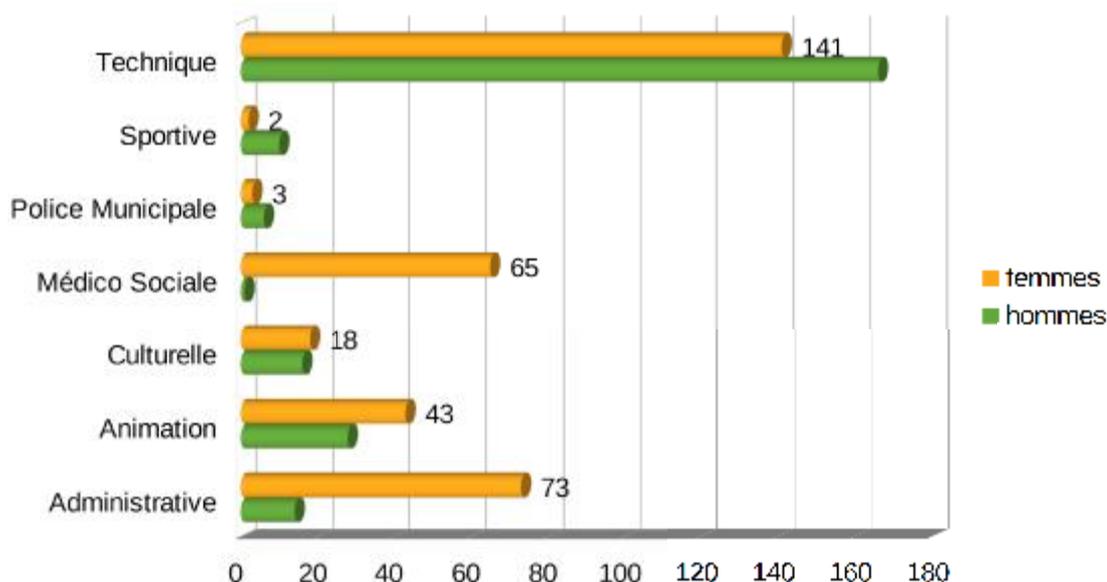
EFFECTIFS

Effectif des présents entre novembre 2020 et octobre 2021 (hors CCAS), tous emplois confondus



Entre novembre 2020 et octobre 2021, la ville de Voiron compte **586 agents** dont **58,9 % de femmes**. Cette part est légèrement inférieure à la moyenne de la FPT (61%)

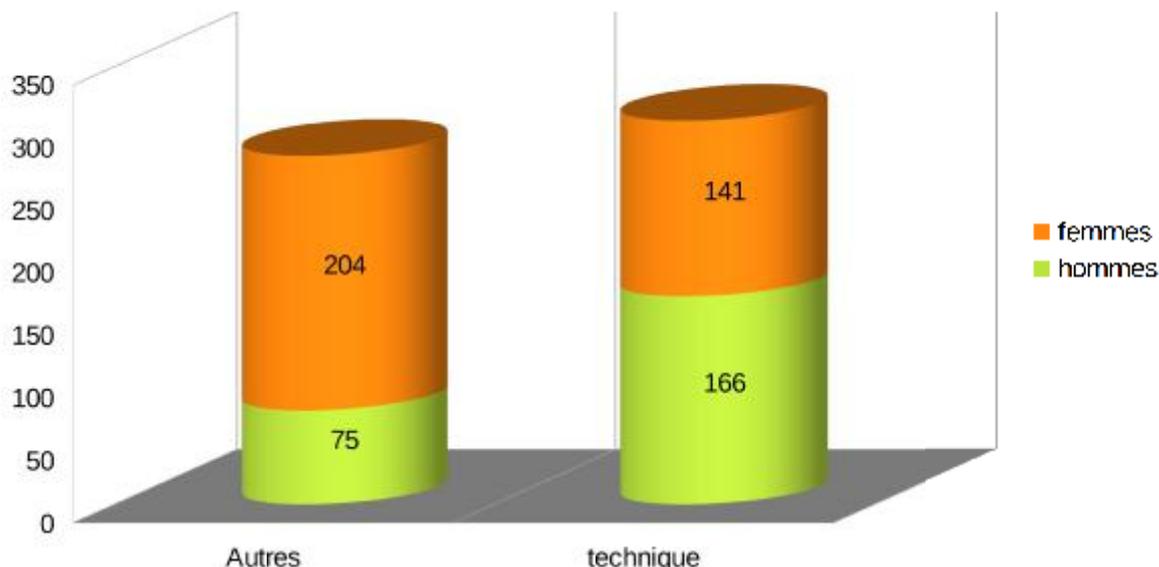
Répartition par filière



Si dans les filières administrative (83,9%) et médico-sociale (98,5%) les femmes sont fortement représentées, elles le sont faiblement dans les filières sportive (16,7%) et Police Municipale (33,3%).

La répartition femmes/hommes dans les effectifs de la Ville est en partie conforme à la répartition nationale de la fonction publique territoriale (cf p. 18) et s'explique par la nature des métiers exercés en majorité dans les communes : petite enfance, éducation, administration, secteur social.

La part de la filière technique

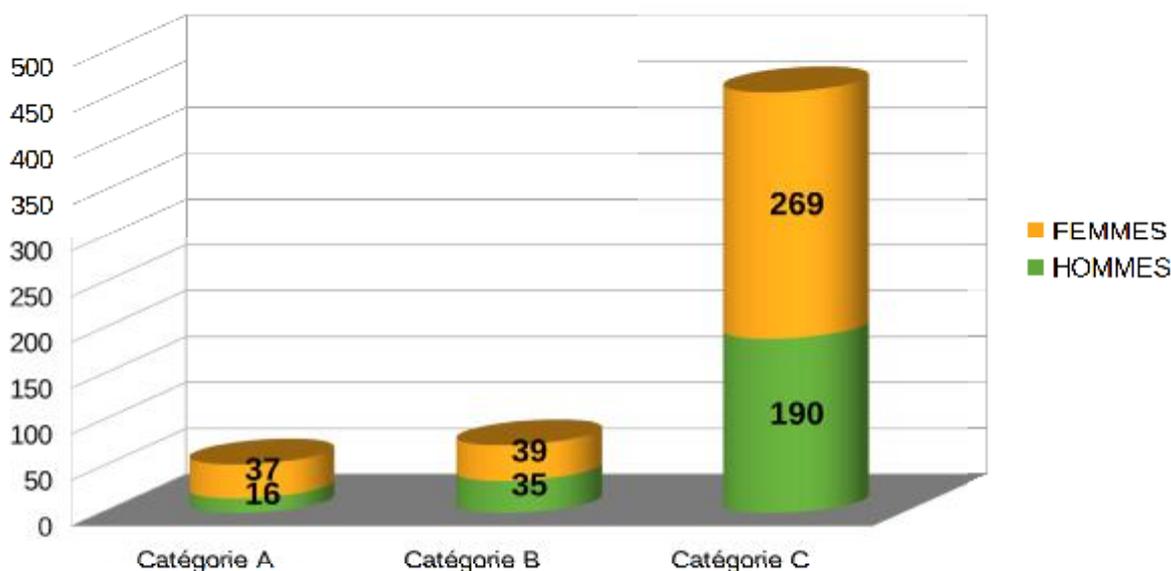


Les agents de la commune, sont majoritairement issus de la filière technique soit 307 agents (52,4 %) soit dont 46 % de femmes. Cette filière rassemble les agents des services techniques mais aussi les Agents Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles (ATSEM) et les agents d’entretiens de tous les secteurs et notamment du secteur scolaire.

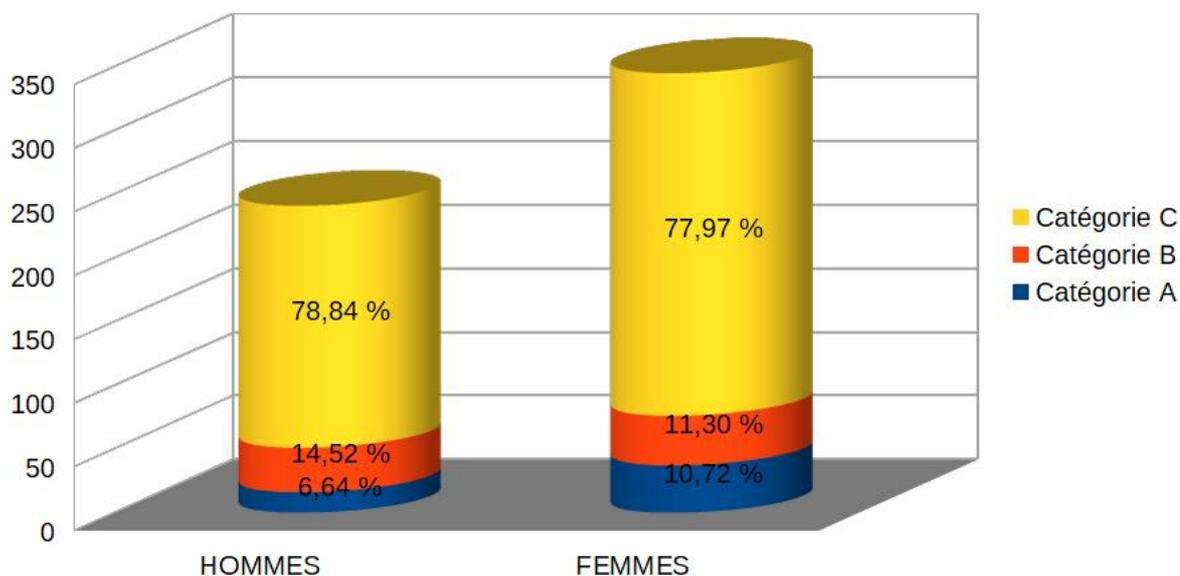
Répartition par catégories

| Catégorie | HOMMES | | FEMMES | | TOTAL | |
|-------------|--------|---------|--------|---------|-------|----------|
| Catégorie A | 16 | 30,19 % | 37 | 69,81 % | 53 | 100,00 % |
| Catégorie B | 35 | 47,30 % | 39 | 52,70 % | 74 | 100,00 % |
| Catégorie C | 190 | 41,39 % | 269 | 58,61 % | 459 | 100,00 % |
| TOTAL | 241 | 41,13 % | 345 | 58,87 % | 586 | 100,00 % |

REPARTITION PAR CATEGORIE



Répartition des catégories par genre



Par sexe, les répartitions sont presque équivalentes pour les catégories C (78%) mais légèrement supérieur pour les catégories A (10,72%) et inférieur pour les catégories B (11,30%).

Dans l'ensemble de la collectivité, la proportion de femmes se rapprochent de la moyenne de la FPT avec cependant une forte représentation des femmes en catégorie A (69,9%).

ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

| | Femmes | | Hommes | | Nombre d'agents |
|-----------------------------|-----------|---------|-----------|----------|-----------------|
| | Nb agents | % | Nb Agents | % | |
| TITULARISATION | 3 | 50,00 % | 3 | 50,00 % | 6 |
| MISE EN STAGE | 2 | 66,67 % | 1 | 33,33 % | 3 |
| AVANCEMENT ECHELON | 63 | 63,64 % | 36 | 36,36 % | 99 |
| AVANCEMENT GRADE | 19 | 55,88 % | 15 | 44,12 % | 34 |
| PROLONGATION DE STAGE | 0 | 0,00 % | 1 | 100,00 % | 1 |
| PROMO INTERNE | 2 | 33,33 % | 4 | 66,67 % | 6 |
| Total des mouvements | 89 | 59,73 % | 60 | 40,27 % | 149 |
| Rappel répartition effectif | 345 | 58,87 % | 241 | 41,13 % | 586 |
| % évolution /Effectif | 25,80 % | | 24,90 % | | 25,43 % |

Source : Bilan social 2021

Les possibilités d'évolution de carrière sont similaires quelque soit le sexe et ont bénéficié à 25,4 % de l'effectif en 2021 (contre 43 % en 2019).

On remarque un équilibre de ces évolutions au regard de chaque sexe même si l'avancement en grade et la promotion interne ont proportionnellement davantage bénéficié aux hommes.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Nombre de jours de formation

| Catégorie | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL |
|--------------|------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | Nb jours | % | Nb jours | % | |
| A | 76 | 71,70% | 30 | 28,30% | 106 |
| B | 20 | 36,36% | 35 | 63,64% | 55 |
| C | 461 | 75,64% | 148,5 | 24,36% | 609,5 |
| TOTAL | 557 | 72,29% | 213,5 | 27,71% | 770,5 |

Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation

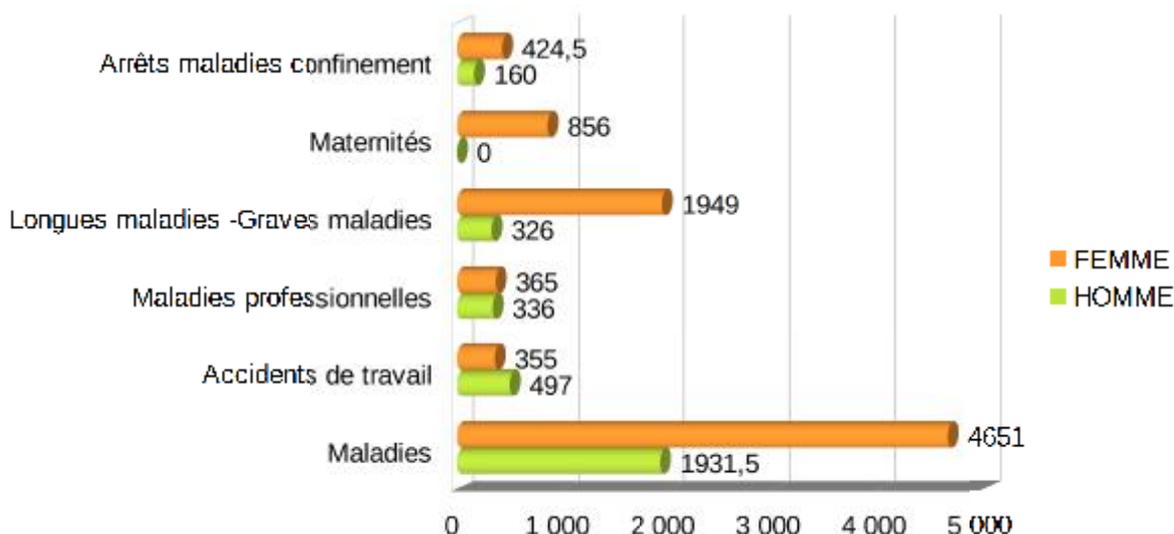
| Catégorie | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL |
|-----------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|
| | Nb agents | % | Nb agents | % | |
| A | 27 | 71,05% | 11 | 28,95% | 38 |
| B | 15 | 48,39% | 16 | 51,61% | 31 |
| C | 72 | 53,73% | 62 | 46,27% | 134 |
| TOTAL | 114 | 56,16% | 89 | 43,84% | 203 |
| % de l'effectif | 33,04% | | 36,93% | | 34,64% |
| Rappel effectif | 345 | | 241 | | 586 |

En 2021, 770 jours de formation ont été réalisés dont 557 pour les femmes (72,37%) et 213,5 pour les hommes. Les femmes ont bénéficié de plus de formation notamment pour les catégories A et C alors que proportionnellement à leur effectif, les catégories B ont moins suivi de formation.

34,6 % des agents ont bénéficié d'une formation, sur l'effectif global, le taux d'accès à la formation relativement au sexe des agents est quasi similaire.

ABSENTÉISME

| | TOTAL | HOMME | | FEMME | |
|------------------|---------------|----------------|---------|----------------|---------|
| Total jours | 11 851 | 3 250,5 | 27,43 % | 8 600,5 | 72,57 % |
| Rappel Effectif | 586 | 241,0 | 41,13 % | 345,0 | 58,87 % |
| Jours / Effectif | 20 | 13 | | 25 | |



On constate des absences plus importantes chez les femmes, notamment concernant les maladies, longues et graves maladies et la maternité, évidemment.

Pour un agent, en moyenne, cela correspond à une différence de 12 jours (25 jours pour les femmes et 13 jours pour les hommes).

ACCIDENTS DU TRAVAIL

| | TOTAL | HOMME | | FEMME | |
|----------------------|------------|--------------|---------|--------------|---------|
| Accidents de travail | 852 | 497 | 58,33 % | 355 | 41,67 % |
| Rappel Effectif | 586 | 241,0 | 41,13 % | 345,0 | 58,87 % |

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.

La féminisation de certains métiers à risques serait à même de réduire le taux global d'accident du travail.

TEMPS PARTIELS

Sont pris en compte, les agents titulaires en temps partiel et les contractuels en contrat à temps non complet :

| | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL Agents |
|---|------------|---------------|-----------|---------------|--------------|
| | Nb Agents | % | Nb Agents | % | |
| Temps partiel (titulaires) | 44 | 92% | 4 | 8% | 48 |
| Temps non complet (contractuels) | 159 | 69% | 73 | 31% | 232 |
| TOTAL | 203 | 72,50% | 77 | 27,50% | 280 |

Toutes catégories confondues, près des 3/4 des postes à temps partiel (volontaires ou subis) sont occupés par des femmes.

RÉPARTITION SUR LE TEMPS PARTIEL (agents titulaires)

| CATEGORIE | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL Agents |
|--------------------|-----------|---------------|-----------|--------------|--------------|
| | Nb Agents | % | Nb Agents | % | |
| Catégorie A | 11 | 100% | 0 | 0% | 11 |
| Catégorie B | 6 | 100% | 0 | 0% | 6 |
| Catégorie C | 27 | 87,1% | 4 | 12,9% | 31 |
| TOTAL | 44 | 91,67% | 4 | 8,33% | 48 |

S'agissant des temps partiels des agents titulaires, le constat est encore plus flagrant. On ne compte en effet que 4 hommes en temps partiel et 44 femmes soit 91,7% de femmes).

RÉMUNÉRATIONS

Moyennes des rémunérations

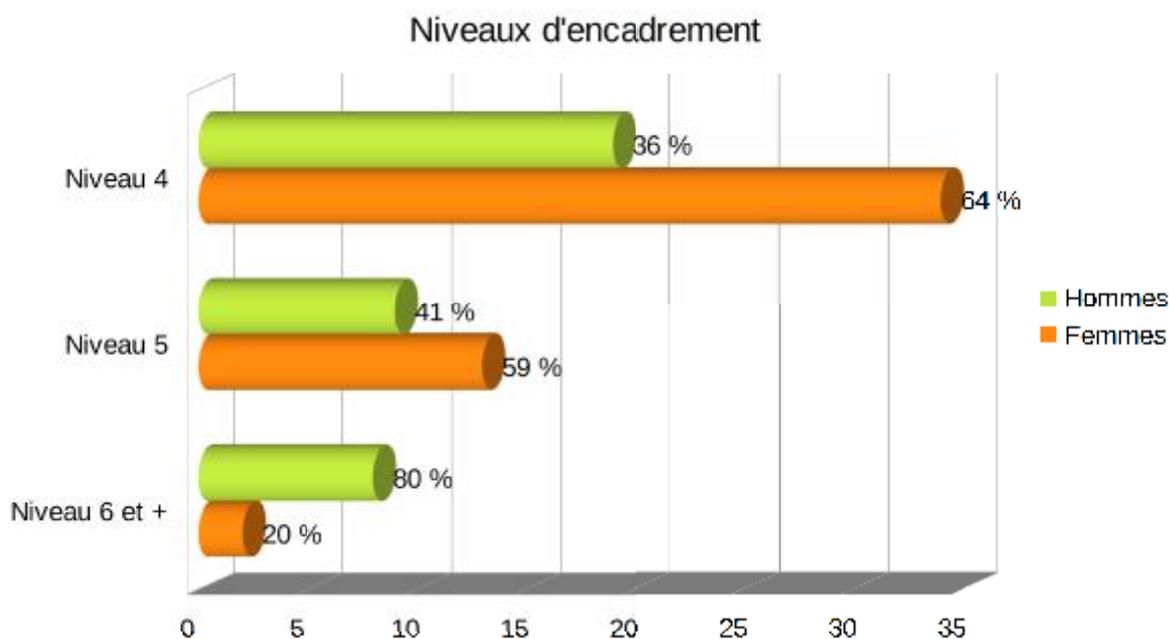
| | Femme | Homme | Ecart | % |
|----------------------|-------------|-------------|----------|---------|
| Indemnités et primes | 3 119,91 € | 3 498,47 € | 378,56 € | 10,82 % |
| Salaire Brut | 17 191,67 € | 17 524,17 € | 332,50 € | 1,90 % |
| Total | 20 311,58 € | 21 022,64 € | 711,06 € | 3,38 % |

Au global, pour l'ensemble de agents de la collectivité, le salaire moyen des femmes est inférieur de 3,4 % à celui des hommes (21311 €/an pour 21022 €/an).

Si l'on fait une analyse plus fine, on constate que l'écart sur les salaires est faible (1,90%) alors que celui sur les indemnités et primes d'élève à 10,8 %.

On découvre que selon la filière et la catégorie les écarts peuvent être très variables. Comme par exemple, la catégorie B de la filière administrative où l'écart moyen de salaire s'élève 38 % et 55 % pour la partie indemnités et primes.

ENCADREMENT



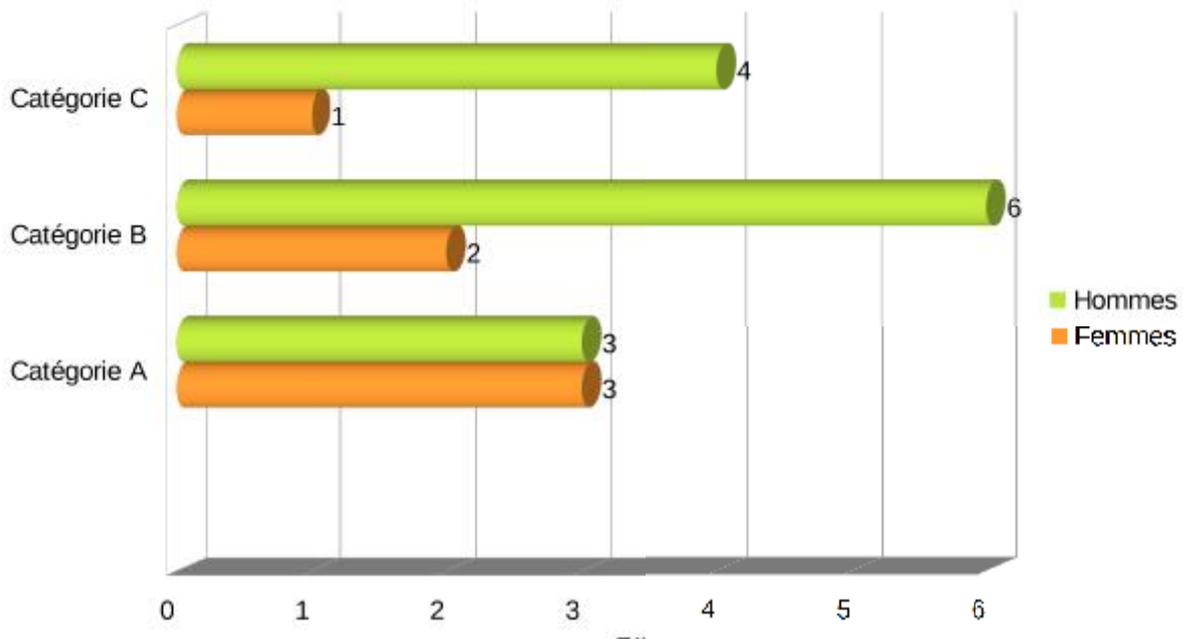
Nous constatons une forte disparité concernant les membres du comité de direction. La part des femmes en emploi fonctionnel et de direction représente seulement à 20 %. Ce taux est inférieur à celui des femmes en encadrement supérieur dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (31 %). Pour les emplois de chef(fe) de service ou d'équipement, ce taux monte à 59 %.



Concernant les réunions de coordination, la parité est respectée sur la part des agents de la ville.

RECRUTEMENT

| | Nombre de postes | Femmes | | Hommes | |
|--------------|------------------|----------|---------------|-----------|---------------|
| | | Postes | % | Postes | % |
| Catégorie A | 6 | 3 | 50,00% | 3 | 50,00% |
| Catégorie B | 8 | 2 | 25,00% | 6 | 75,00% |
| Catégorie C | 5 | 1 | 20,00% | 4 | 80,00% |
| TOTAL | 19 | 6 | 31,58% | 13 | 68,42% |



Sur cette période, la collectivité a recruté 19 agents permanents dont moins d'un tiers de femmes. Cette disparité est principalement représentée dans les catégories B et C, où moins d'un quart des agents recrutés sont des femmes.

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 était 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 :

| COMITÉ TECHNIQUE | FEMMES | HOMMES |
|--|--------|--------|
| Collège Élus | 6 | 6 |
| Collège des représentants du personnel | 7 | 5 |
| CHSCT | | |
| Collège Élus | 3 | 6 |
| Collège des représentants du personnel | 6 | 6 |

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

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.

Si le temps partiel ou non complet touche principalement les femmes, en matière de rémunération, les différences restent faibles globalement. Elles demeurent plus significatives sur la partie indemnités et primes et peuvent aussi variées en fonction de la catégorie et de la filière.

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 « dégenrer » 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.

PLAN D' ACTIONS

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 :

| THEMATIQUE | PROPOSITION 2021 |
|---|--|
| Suivi des réalisations | Mettre à jour le tableau de bord |
| 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 |
| Établissement 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 groupes représentants féminins et masculins. |
| Action Sociale | Voyage seniors : veiller à inscrire plus d'hommes pour équilibrer car majorité de femmes. |
| 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 |
| Établissement social: Résidence Autonomie | Maintien des 2 postes masculins d'agent d'entretien et de restauration dans l'équipe |

En 2020 et 2021, 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. Si Armelle LE BOURDONNEC a été missionnée sur ce sujet, les nouveaux comité technique et comité de pilotage n'ont pas encore été reconstitués.

Même si les services impliqués ont poursuivi leurs actions (en annexe 1), le suivi de ces dernières n'a pas encore été effectué.

Approche méthodologique

- Reconstitution comité de pilotage
 - échéance mars /avril 2022
- Reconstitution Comité technique
 - Échéance fin 1 semestre 2022
 - Bilan action 2021
 - Plan actions 2022

Ce mode opératoire permettra un suivi plus aisé de la mise en œuvre de ces actions pour la rencontre ces deux instances mais aussi dans un cadre pluriannuel.

Par ailleurs, le bilan social produit par le service des ressources humaines s'est penché en détail sur certaines données en distinguant chacun des deux sexes. Il a donc été repris largement dans ce document pour analyser 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.

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'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes (www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr)
- Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - Rapport 2019 sur le sexisme
- Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances- Chiffres-clés - Édition 2021
- Direction générale de l'administration et de la fonction publique- Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique- Édition 2021
- Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - Guide référentiel Genre&espace public - Mairie de Paris
- Ministère de la transformation et de la Fonction Publiques- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2021
- Données DRH Ville de Voiron Données Budgétaires 2021
- Données INSEE
- CAF de l'Isère
- Bilan social 2021 de la ville de Voiron

Rédactrice : Claire GROTOWSKI - Février 2022