



RAPPORT ANNUEL 2017 SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

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
- Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des droits des femmes -Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - chiffres-clés 2015
- Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Bilan social 2015 RH Ville de Voiron
- INSEE

Sommaire

Préambule	page1
1) <u>Les chiffres clés en 2015</u>	page 2
<i>Education</i>	page 3
<i>Emploi et précarité</i>	page 3
<i>Inégalités professionnelles</i>	page 3
<i>Les emplois de direction</i>	page 3
<i>Violences faites aux femmes</i>	page 3
2) <u>L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale</u> .	page 4
<i>Les chiffres</i>	page 4
3) <u>La situation à la mairie de Voiron</u>	page 5
<i>Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)</i>	page 5
<i>Part des femmes et des hommes par filière</i>	page 5
<i>Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction et d'encadrement</i>	page 6
<i>Carrière-avancement</i>	page 6
<i>Répartition femmes-hommes sur le temps partiel</i>	page 7
<i>Pyramide des âges</i>	page 8
<i>Rémunération</i>	page 9
<i>Les instances paritaires locales à fin 2016</i>	page 10
4) <u>Le territoire de Voiron</u>	page 11
<i>La population</i>	page 11
<i>Les actifs</i>	page 12
5) <u>Politiques publiques</u>	page 14
<i>Actions dans le cadre de la Politique de la ville</i>	page 14
<i>Activités sportives</i>	page 14

Préambule et chiffres-clés

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^e alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

Dans ce cadre, un protocole d'accord a été élaboré et signé entre le gouvernement, les organisations syndicales et les associations des élus des collectivités territoriales portant sur 4 axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Les orientations et les mesures présentées dans ce protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Trois ans après la signature de cet accord, la dynamique de l'égalité professionnelle est engagée dans les trois versants de la fonction publique

Cet accord doit donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'action dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, concertés et négociés avec les organisations syndicales.

Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales impose aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur 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.

1) LES CHIFFRES CLES EN 2015

Ces chiffres clés sont indispensables pour permettre de mettre au jour la réalité des inégalités, dont l'ampleur est trop souvent mise en doute. Ils sont également un outil d'évaluation des politiques publiques et permettent de mesurer les progrès accomplis mais aussi le chemin qui reste à parcourir

EDUCATION

En fin de collège :

Avantage aux filles en français et égalité en sciences

- Compétences de base en français maîtrisées par 85% des filles et 73% des garçons
- Compétences de base en sciences maîtrisées par 77% des filles et 73% des garçons

En enseignement professionnel 44 % de filles dont seulement 29% en apprentissage

- Mécanique, électricité, électronique : 2 %
- Sanitaire et social : 91 %

Enseignement supérieur : 55 % de filles

- Dont 84 % sont dans les écoles paramédicales et sociales
- Dont 42% dans les classes préparatoires aux grandes écoles
- Dont 27 % dans les écoles d'ingénieurs

EMPLOI ET PRECARITE

- Un taux d'emploi plus faible pour les femmes : 65,6 % mais supérieur à la moyenne de l'UE 62.6%
- L'emploi des femmes est bénéfique à la croissance économique : si la parité des sexes dans la participation au marché du travail était réalisée au cours des 20 prochaines années, cela conduirait à une augmentation annuelle de 0,4 point de pourcentage du taux de croissance du PIB par habitant.
- Une faible mixité des secteurs d'activité : 28,5% dans l'industrie mais 55,2% dans le secteur tertiaire.
- 30,6% des femmes travaillent à temps partiel contre 7,2 % des hommes
- Seulement 28 % des femmes créent leur entreprise dont 54% dans le secteur enseignement, santé, social.

INEGALITES PROFESSIONNELLES

Des salaires encore inférieurs à ceux des hommes :

- Secteur privé et semi-public : - 19,2 %
- Fonction publique Etat : - 14,8 %
- Fonction publique territoriale : - 10,3%
- Secteur hospitalier public : -21,9 %

Des retraites plus faibles de 40% pour les femmes.

LES EMPLOIS DE DIRECTION

- Les conseils du CAC 40 se féminisent, pas les présidences : 32,4 % de membres féminins mais seulement 6 % à la présidence (7% dans l'UE)
- Le « plafond de verre » dans la fonction publique : 61 % de femmes dans la fonction publique dont seulement 28,2 % accèdent aux emplois de direction dans la fonction publique de l'Etat et 24,6% dans la territoriale

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

1 femme décède tous les 2,8 jours, victime de son conjoint. Ces décès représentent 19 % des homicides en France.

146 victimes au sein du couple dont 121 femmes.

Condamnations pour crimes et délits au sein du couple : 16 294 hommes condamnés soit 96,7 % du total contre seulement 552 femmes.

2) L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En 70 ans, les femmes se sont affirmées dans les champs politique, économique et social, comme citoyennes et responsables politiques mais également comme salariées. Elles représentent aujourd'hui 60 % des 5,4 millions d'agents de la fonction publique.

Mais l'égalité des droits, garantie à tous par la Constitution et par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, reste à construire dans les faits.

Des inégalités persistent dans le déroulement des parcours professionnels et dans les rémunérations.

L'enjeu pour la fonction publique est de taille. Premier employeur de France, le secteur public doit être exemplaire. De plus, l'égalité professionnelle est un levier d'efficacité et de progrès en matière de gestion des ressources humaines.

LES CHIFFRES

Les femmes sont très largement majoritaires dans la fonction publique : elles représentent 62% des agents publics au 31 décembre 2014. C'est une spécificité de l'emploi dans la fonction publique car si on considère l'ensemble des actifs, cette proportion n'est plus que de 50%. La proportion des femmes progresse de 0,3 point en moyenne par an depuis 2004. 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.

La fonction publique territoriale est composée à 61% de femmes 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 agents travaillent principalement dans les filières technique (45 %) et administrative (22 %). Certaines filières sont plus féminisées que d'autres, compte tenu de leur domaine d'intervention, avec en tête les filières sociale et médico-sociale (96 % de femmes contre 61 % en moyenne toutes filières confondues), administrative (82 %), médicoteknik (74 %) et la filière animation (71 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (4 % de femmes seulement), sécurité (21 %) et sportive (28 %).

Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont légèrement surreprésentées dans la catégorie B (64 %) en raison de la forte féminisation des filières sociale et administrative dont les métiers relèvent souvent de cette catégorie. Elles occupent 60 % des postes de catégorie A et de catégorie C.

Cependant, la proportion de femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories : plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses.

Si la fonction publique territoriale compte un nombre important de femmes dans la catégorie A (60 %), celles-ci n'occupent qu'un tiers des emplois d'encadrement et de direction. De plus, la part des femmes de catégorie A+ est inférieure à ce qu'elle était en

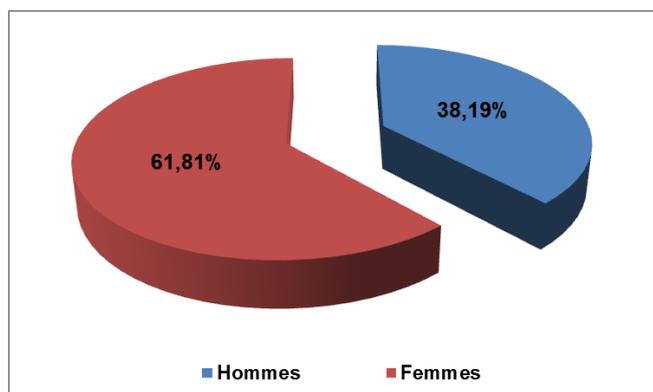
2012. En particulier, la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT diminue de 0,4 point.

Enfin l'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes est moins important que dans le secteur privé mais reste inférieure de 10% à celui des hommes dans la FPT.

3) LA SITUATION A LA MAIRIE DE VOIRON

Pour ce qui concerne les effectifs titulaires de la Ville :

REPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS (titulaires)



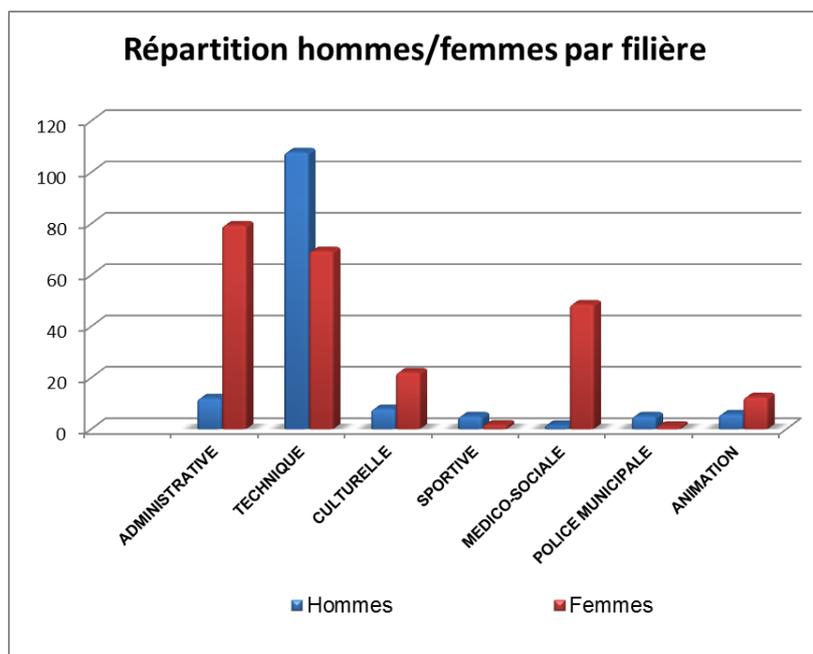
Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %
communes: 60 %
EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %
entre 50 et 499 agents: 61 %
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE

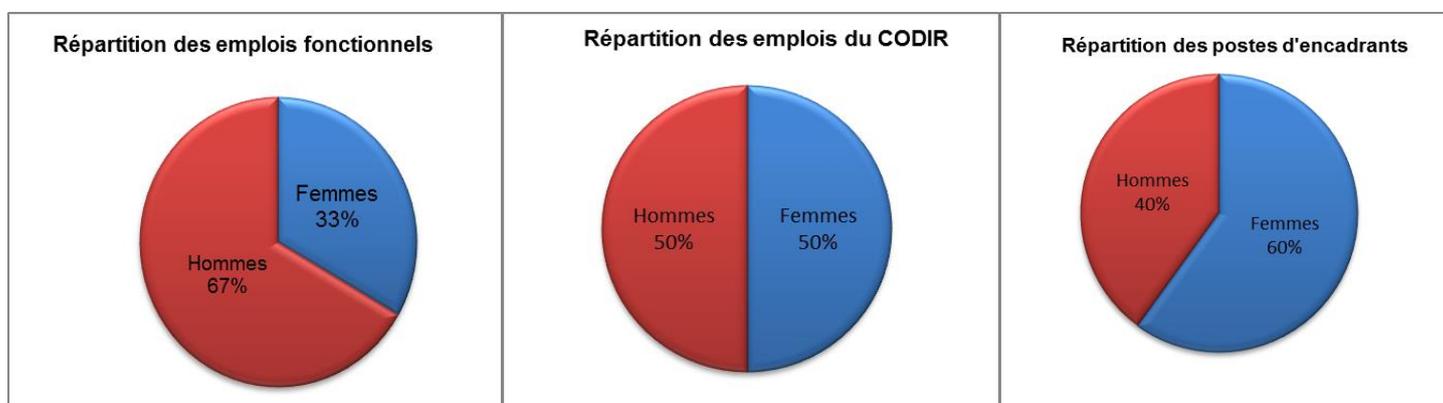


La répartition femmes-hommes dans les effectifs de la Ville est conforme à la répartition nationale de la fonction publique territoriale et s'explique par la nature des métiers

exercés en majorité dans les communes : petite enfance, éducation, administration, secteur social.

REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES EMPLOIS DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	2	3
Postes de direction	4	3	7
Total CODIR	5	5	10
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	42	28	70
TOTAL ENCADREMENT	47	33	80

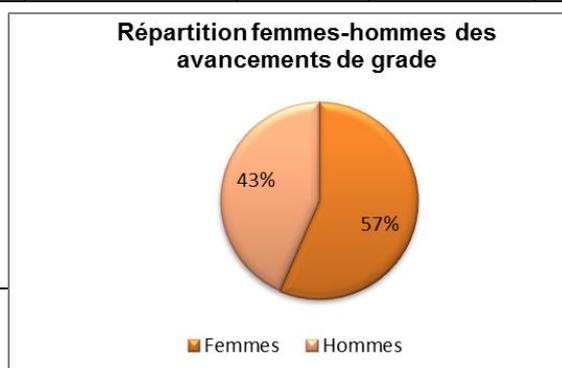


On note un équilibre sur les emplois de direction de la Ville et une proportion de femmes sur l'ensemble des emplois d'encadrement correspondant à l'effectif global qui s'explique pour une forte représentation dans les communes des emplois administratifs, sociaux et médico-sociaux.

CARRIERE-AVANCEMENT

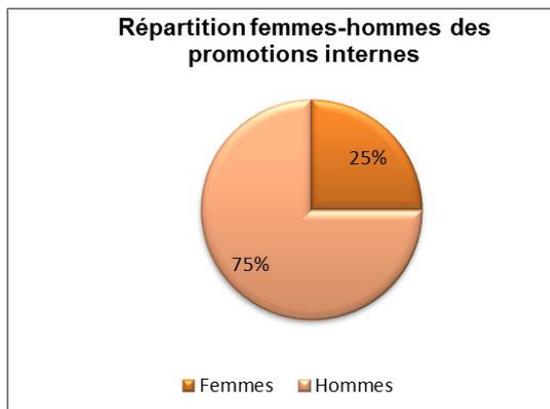
Avancements de grade 2016

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	20	0	0%	12	2	17%
cat B	41	1	2%	22	3	14%
cat C	166	12	7%	93	5	5%
Ensemble	227	13	6%	127	10	8%



Promotions interne 2016

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	20	1	5%	12	0	0%
cat B	41	0	0%	22	1	0%
cat C	166	1	1%	93	5	5%
Ensemble	227	2	1%	127	6	5%



REPARTITION FEMMES-HOMMES SUR LE TEMPS PARTIEL

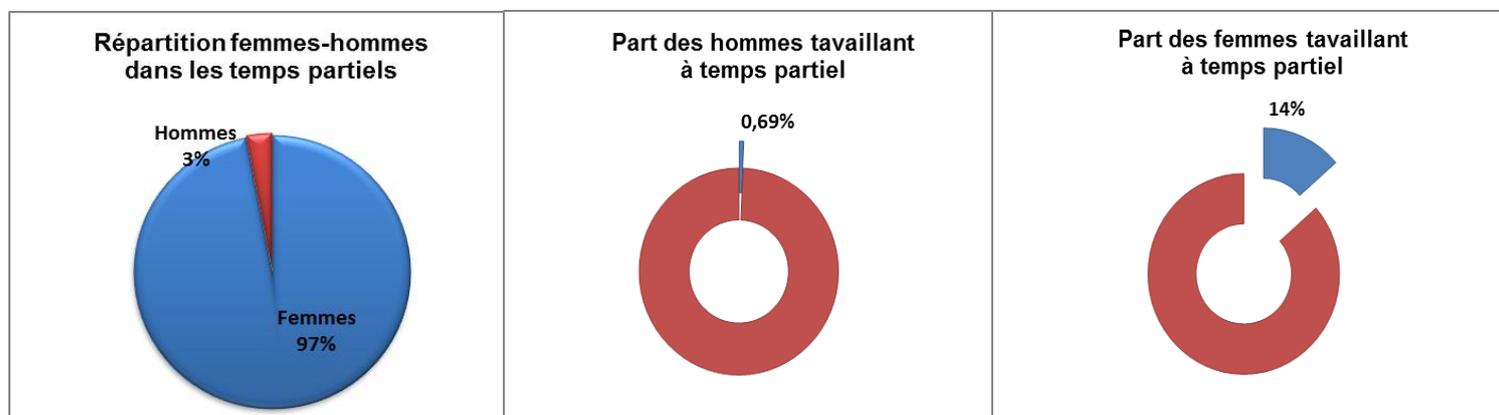
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	3	0
Catégorie B	Temps partiel	7	0
Catégorie C	Temps partiel	22	1
Total toutes catégories	Temps partiel	32	1
	Temps complet	203	144
	Total	235	145

Au niveau national, dans la FPT:

29,9% des femmes sont à temps partiel / 6,4% des hommes
 en cat A: 22,6% des femmes / 5,2% des hommes
 en cat B: 28,4% des femmes / 8,9% des hommes
 en cat C: 31,1% des femmes / 6,1% des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Traditionnellement, ce sont les femmes qui sollicitent le plus les temps partiels choisis, majoritairement pour libérer le mercredi et s'occuper de leurs enfants.



PYRAMIDE DES AGES

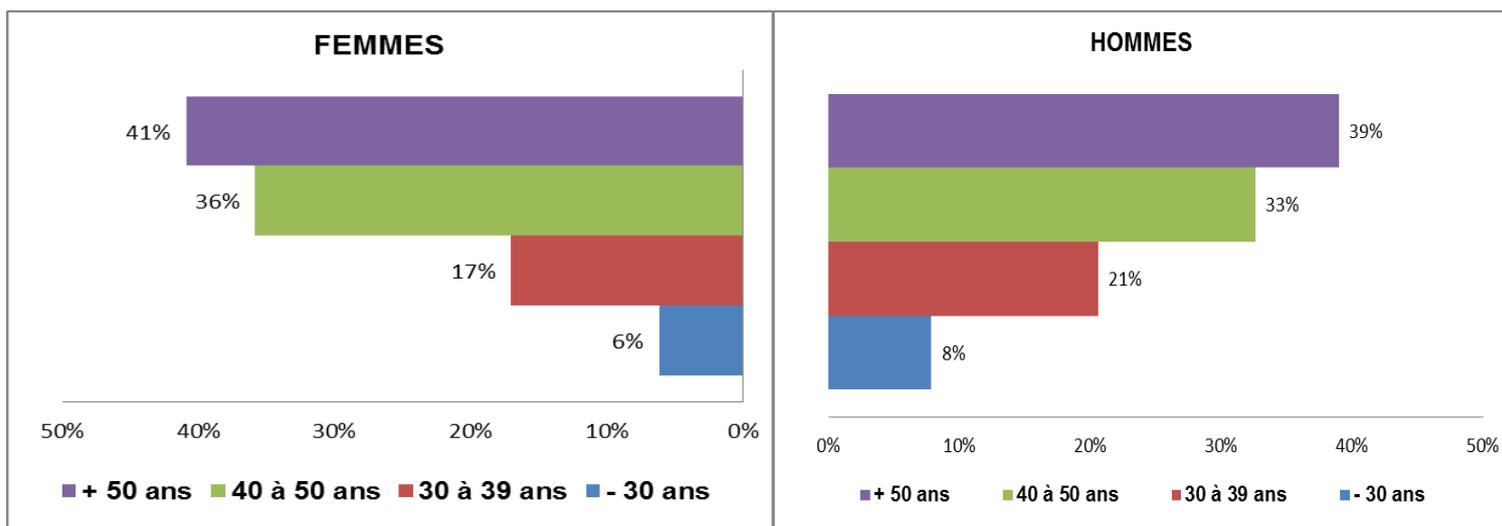
Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	113	41%	55	39%
40 à 50 ans	99	36%	46	33%
30 à 39 ans	47	17%	29	21%
- 30 ans	17	6%	11	8%
Total	276	100%	141	100%

Pyramide des âges au niveau national

Age moyen: femmes: 43,9 ans
hommes: 43,6 ans
Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)
Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
hommes: 33,4 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014



Comme déjà constatée dans d'autres études, la pyramide des âges de Voiron comprend une part importante des plus de 50 ans, supérieure à la moyenne nationale. La part est plus accentuée chez les femmes, mais c'est proportionnel à l'effectif global.

REMUNERATION

La rémunération globale des femmes sur emplois permanents en 2016 a représenté 62% de la masse salariale et celle des hommes 38% correspondant à l'effectif par sexe.

En principe la rémunération des fonctionnaires placés dans la même situation administrative et hiérarchique est égalitaire. Cependant, des écarts existent en raison des filières et métiers différents.

Dans le budget Ville, on constate sur les rémunérations supérieures à 40 000€, un écart de 11% en faveur des hommes, ce qui correspond à l'écart moyen national qui est de d'environ 10%.

Sur les 10 rémunérations les plus élevées on trouve 7 hommes et 3 femmes et l'écart entre la moyenne des femmes et la moyenne des hommes est de 3%.

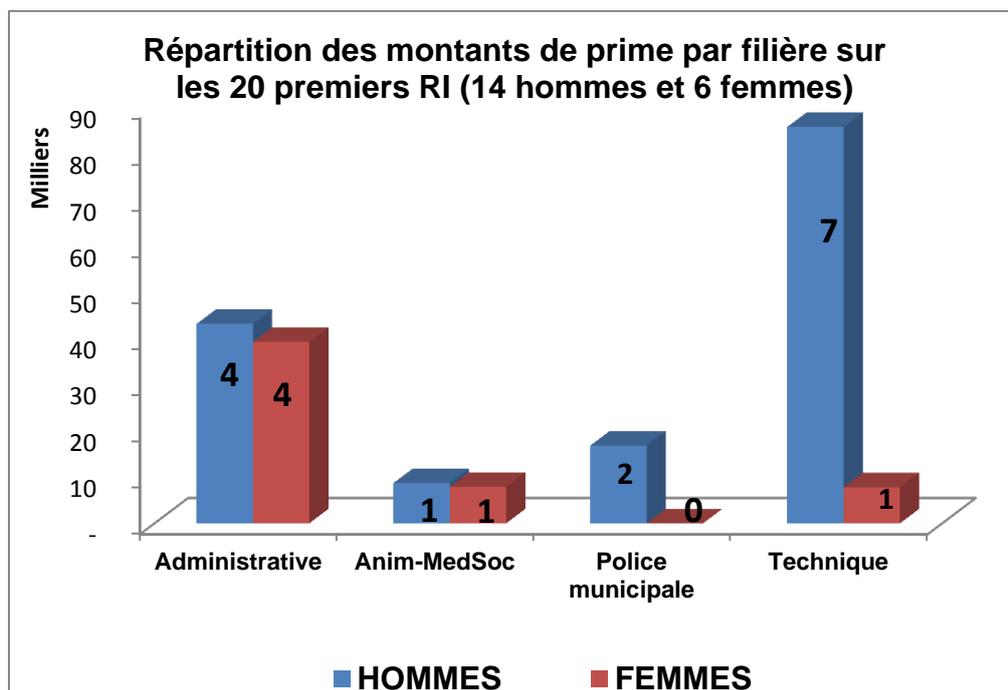
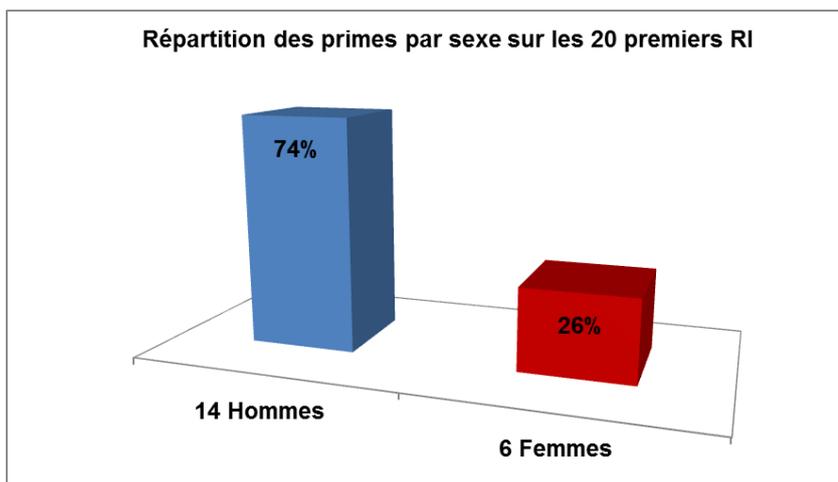
Mais c'est sur le régime indemnitaire qu'on constate les plus grosses différences. En effet si la rémunération indiciaire dépend du grade et de l'ancienneté, pour les primes c'est plus diversifié par niveau de responsabilité et par filières.

Sur les 20 premiers montants de régime indemnitaire des agents titulaires, c'est-à-dire sur l'encadrement supérieur, il y a 14 hommes et 6 femmes. Le montant moyen du RI des femmes est inférieur de 17% à celui des hommes.

Cet écart s'explique également par des situations historiques qu'il convient progressivement d'harmoniser.

Un travail de réforme et d'harmonisation des primes va débuter en 2017 pour, entre autres, réduire ces écarts.

Sur les 20 RI les plus élevés	14 Hommes	6 Femmes
Montant annuel total RI	154 564	54 950
Moyenne annuelle	11 040	9 158
Ecart en €		- 1 882
Ecart en %		-17%



LES INSTANCES PARITAIRES LOCALES A FIN 2016 :

Le comité technique (CT) :

Il est composé de 6 femmes et 6 hommes pour le collège élu et de 7 femmes et 5 hommes pour le collège des représentants du personnel.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT) :

Il est composé de 6 hommes et 4 femmes pour le collège des élus et de 5 femmes et 5 hommes pour le collège des représentants du personnel (fin 2016)

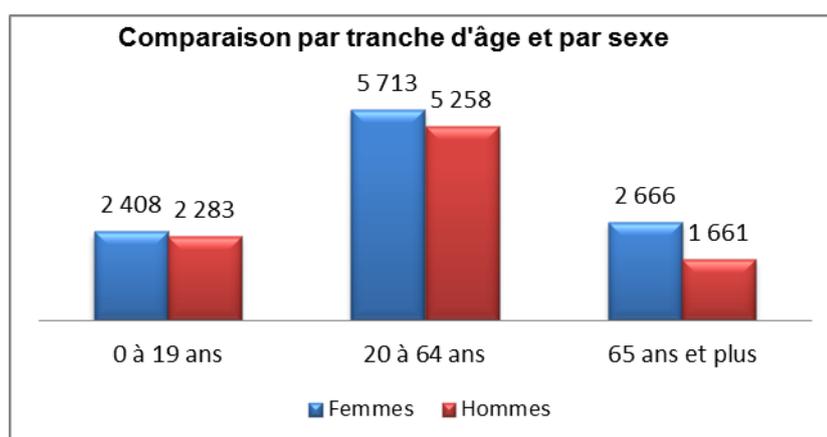
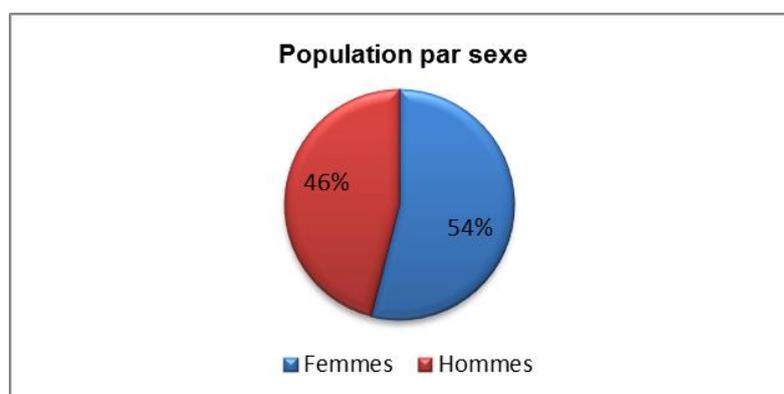
4) LE TERRITOIRE DE VOIRON (sources INSEE)

LA POPULATION

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

Population par sexe et tranche d'âge

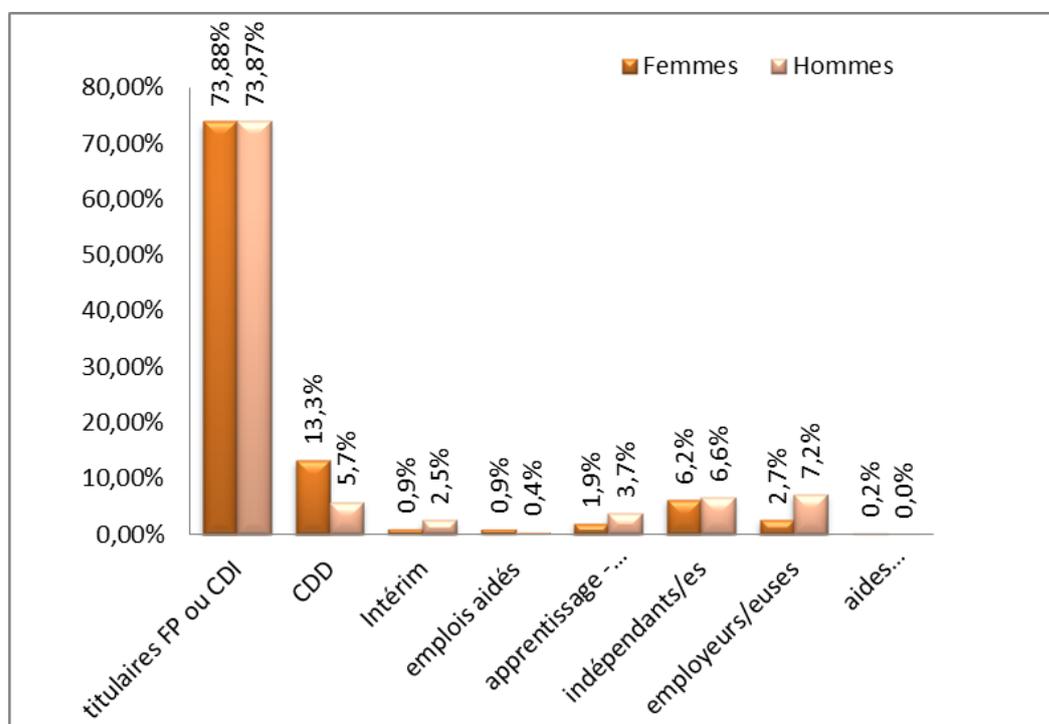
Tranche d'âge	VOIRON			
	Femmes	%	Hommes	%
Total	19 989			
Ensemble	10 787	54%	9 202	46%
0 à 19 ans	2 408	22%	2 283	25%
20 à 64 ans	5 713	53%	5 258	57%
65 ans et plus	2 666	25%	1 661	18%



LES ACTIFS

Statut et conditions d'emploi

	%	Femmes	%	Hommes
titulaires FP ou CDI	73,88%	2837	73,87%	2977
CDD	13,3%	511	5,7%	231
Intérim	0,9%	36	2,5%	102
emplois aidés	0,9%	34	0,4%	16
apprentissage - stage	1,9%	74	3,7%	149
indépendants/es	6,2%	238	6,6%	264
employeurs/euses	2,7%	103	7,2%	291
aides familiaux/ales	0,2%	7	0,0%	0
Total		3840		4030

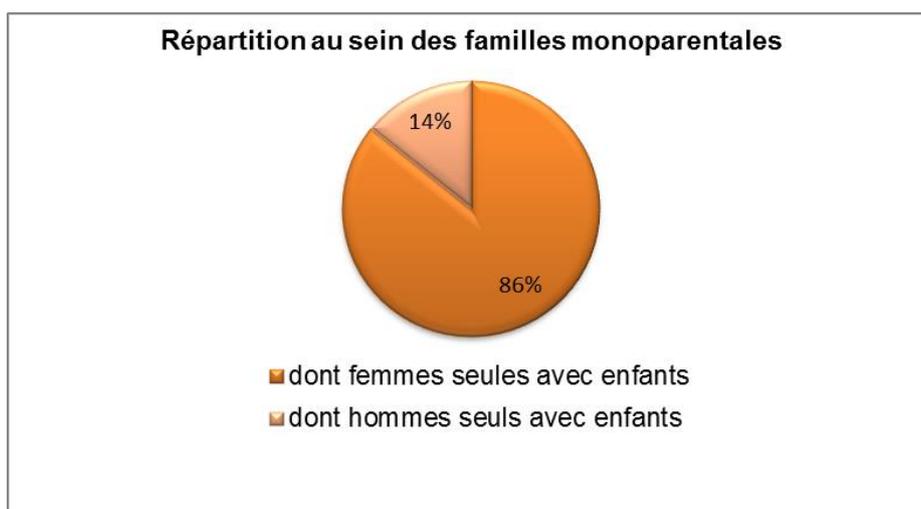
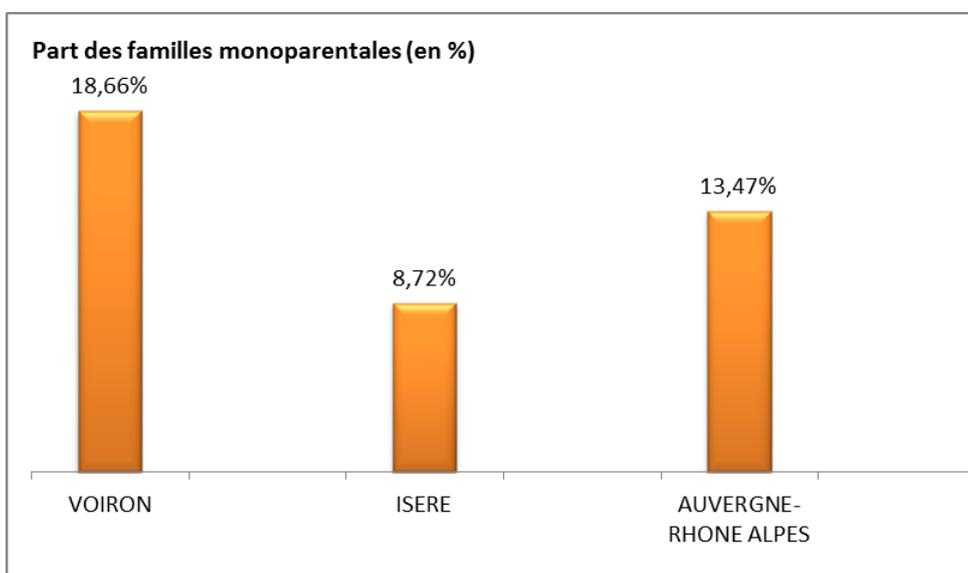


Sur le statut des actifs, il y a à peu près égalité de titulaires d'emplois publics et de CDI. Cependant, on remarque que les femmes sont plus en CDD que les hommes mais moins en intérim. Les femmes sont également moins nombreuses que les hommes dans les employeurs.

Familles monoparentales

	VOIRON	ISERE	AUVERGNE-RHONE ALPES
Nombre de familles	5 210	522 474	2 129 435
famille monoparentales	972	45 572	286 890
Part des familles monop	18,66%	8,72%	13,47%
dont femmes seules avec enfants	835	36 372	234 405
dont hommes seuls avec enfants	138	9 200	52 485
Part des femmes seules avec enf	85,91%	79,81%	81,71%
Part des hommes seuls avec enf	14,20%	20,19%	18,29%

A Voiron, la part des familles monoparentales est nettement supérieure à la moyenne du département et la part des femmes seule avec enfants est nettement majoritaire comme dans le département et la région.



5) POLITIQUES PUBLIQUES

ACTIONS DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Atelier informatique :

Atelier régulier hebdomadaire organisé au sein du centre social Brunetière, animé par un intervenant extérieur. En 2015, sur 16 bénéficiaires, on trouve 11 hommes et 5 femmes. L'objectif de mixité de genre n'a pas été atteint contrairement à la mixité géographique malgré le travail de communication, d'orientation et d'accompagnement réalisé par les agents du centre social.

Atelier sociolinguistique :

Se déroule au centre social Béraudier avec 4 groupes par semaine avec 2 intervenants. Au total 61 personnes ont participé à cet atelier en 2015 dont 83% de femmes et 17% d'hommes.

Visa pour l'emploi :

Cette action s'est déroulée sur 5 jours en mars 2015 en partenariat avec la Maison pour l'Emploi. Sur 10 inscrits, aucune fille n'a participé à cette action.

EDUCATION-ENFANCE JEUNESSE

Le développement des activités périscolaires a entraîné des recrutements de jeunes animateurs avec une meilleure mixité pour encadrer les activités enfance-jeunesse.

Sur les séjours jeunesse organisés en 2016 la mixité a été respectée avec 50% de filles et de garçons bénéficiaires.

Sur l'action Job' Jeunes, l'objectif de mixité a également été atteint.

ACTIVITES SPORTIVES

D'une façon générale, le principe d'égal accès aux pratiques sportives est naturellement respecté.

Cependant, on peut constater que la parité n'est pas atteinte. Cela est dû en grande partie à la nature même des activités pratiquées mais aussi à la catégorie sociale d'appartenance.

Plusieurs actions sont menées pour limiter ces effets :

- Pour les activités sportives organisées par la ville (école municipale des sports/stages pendant les vacances) :

Les activités choisies tiennent compte des goûts préférés du genre féminin, car en règle générale, on constate une fréquentation en nombre plus important du genre masculin. Sur le terrain les filles sont fortement incitées par les éducateurs et animateurs à s'inscrire à ces activités.

- S'agissant des pratiques sportives en clubs et associations :

Nous ne disposons pas de statistiques de genres s'agissant des adhérents des associations sportives voironnaises (6 500 au total).

Cependant, la ville encourage les clubs à développer en faveur des filles, des activités dites plutôt masculines.

C'est le cas notamment avec le club de football qui voit sa section féminine se développer d'année en année grâce dans le cadre d'une politique volontariste.

De la même façon, le club de rugby a créé une section féminine actuellement en plein développement.

La Ville facilite le développement de ces activités en mettant les créneaux d'utilisation de ses équipements à disposition des clubs et en mettant en œuvre une communication positive.