

Délégation Générale Adjointe aux Ressources
Direction des Ressources Humaines

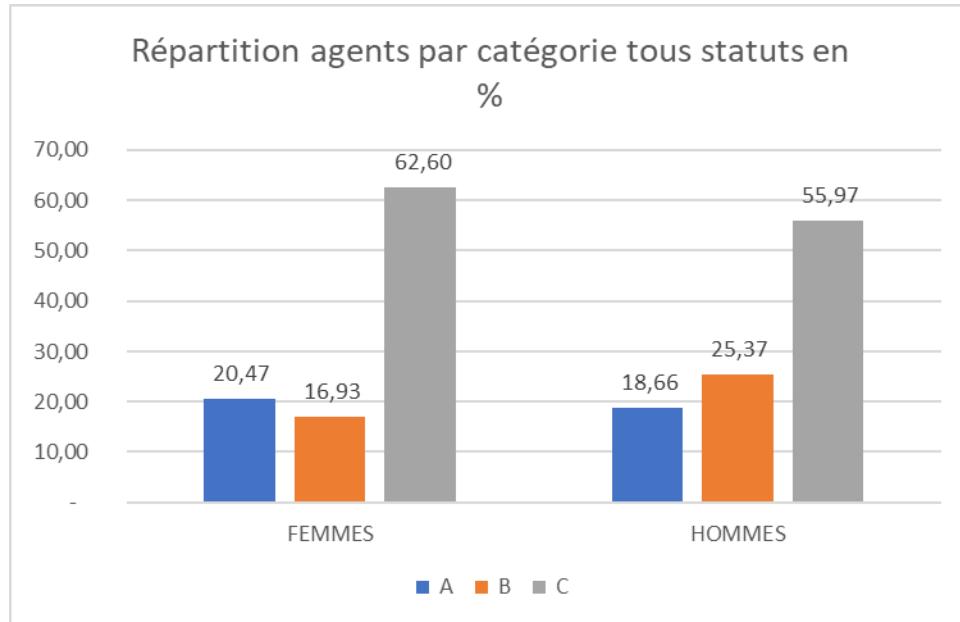
Rapport annuel 2022 de situation comparée égalité femme-homme de la Communauté d'Agglomération Porte de l'Isère

1. Contexte

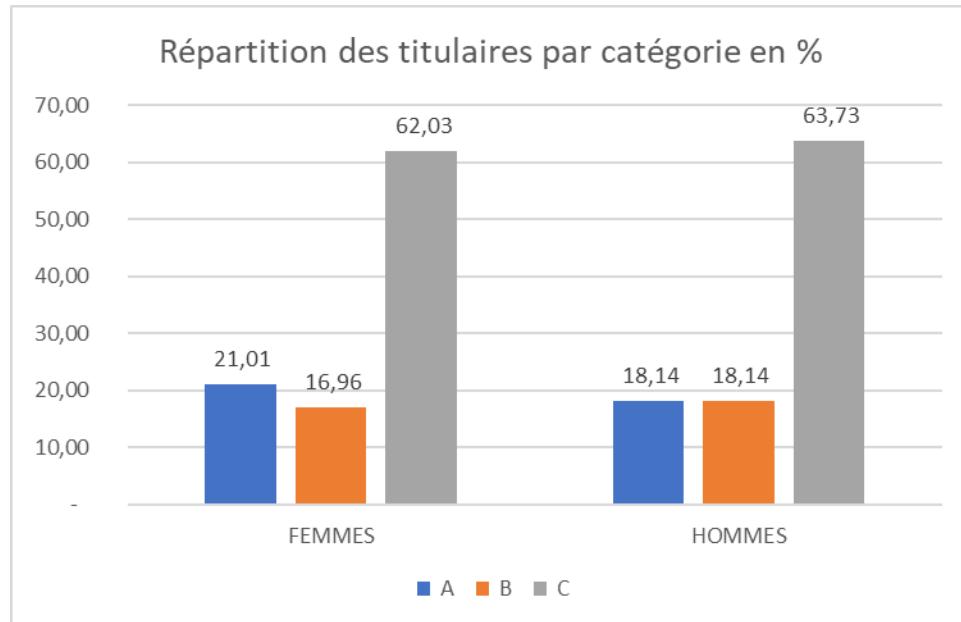
La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes. Elle a été adoptée par le Parlement le 23 juillet 2014 et promulguée le 4 août 2014. Dans le cadre de ce texte, à l'occasion de la présentation du budget, les collectivités et donc la CAPI doivent restituer le rapport annuel concernant l'égalité femme-homme au sein de leurs services. Ce rapport est basé sur les données au 31 décembre 2021*.

*Tous les agents fonctionnaires en activité présents au 31/12/2021 (sauf élus, apprentis, dispo d'office, dispo pour convenances perso., mise à disposition dans autre collectivité, jury, réversion SFT, activité accessoire) soit 508 femmes et 268 hommes

2. Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

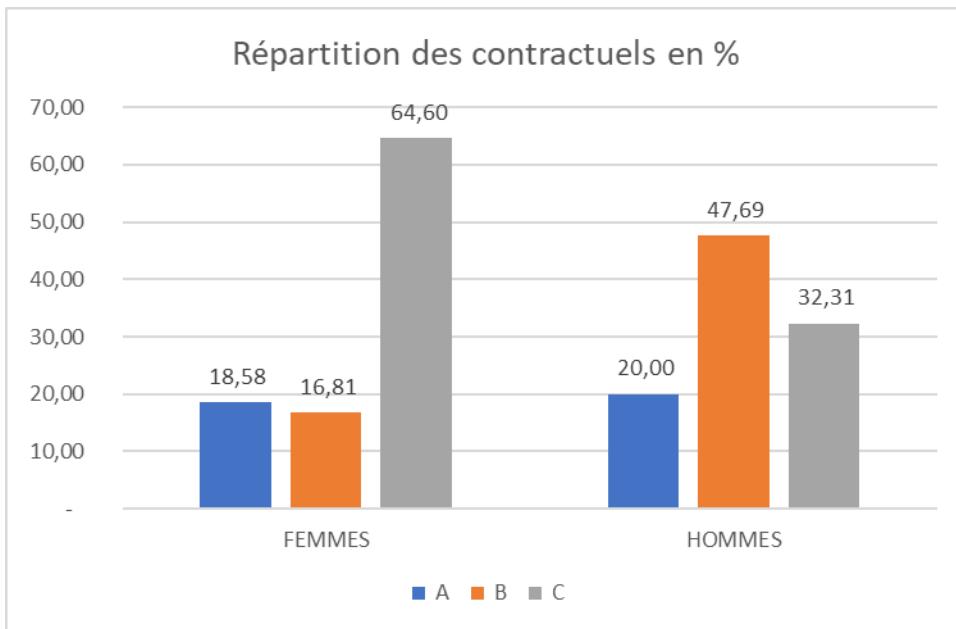


La répartition femmes-hommes est assez homogène. Nous pouvons relever que les femmes sont plus nombreuses en catégorie C et A. La CAPI possède la compétence Petite Enfance organisée en métiers essentiellement féminins et de catégorie C (en 2021) et A (responsables de structure).

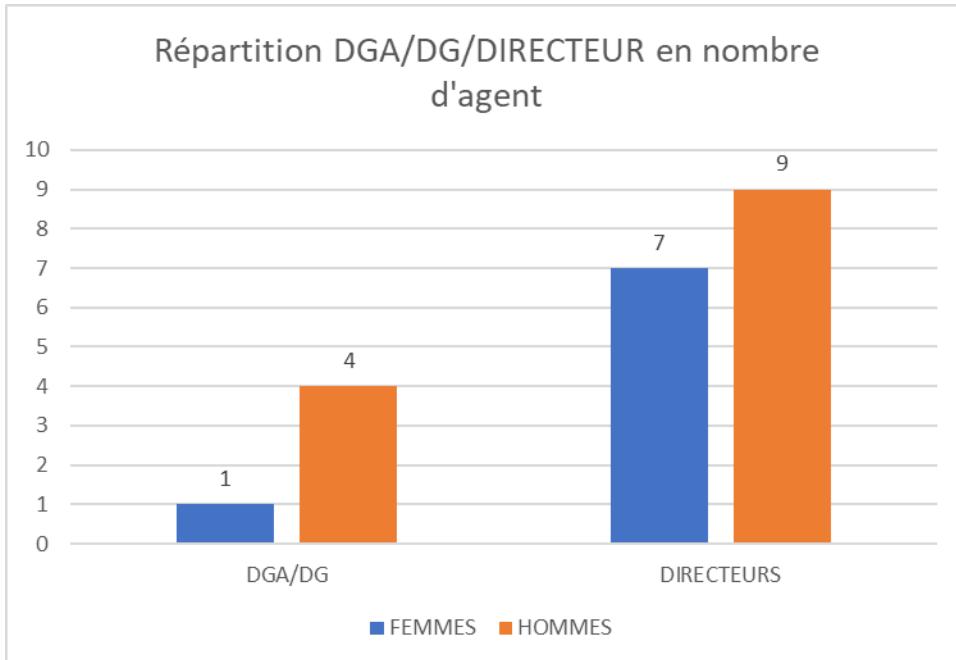


La répartition des titulaires par sexe et par catégorie permet de relever un pourcentage élevé de catégorie C, toutefois inférieur à la moyenne nationale.

Au niveau national : A : 12% B : 12% C : 75% (source Chiffres clés 2021 du ministère de la transformation et de la fonction publique)



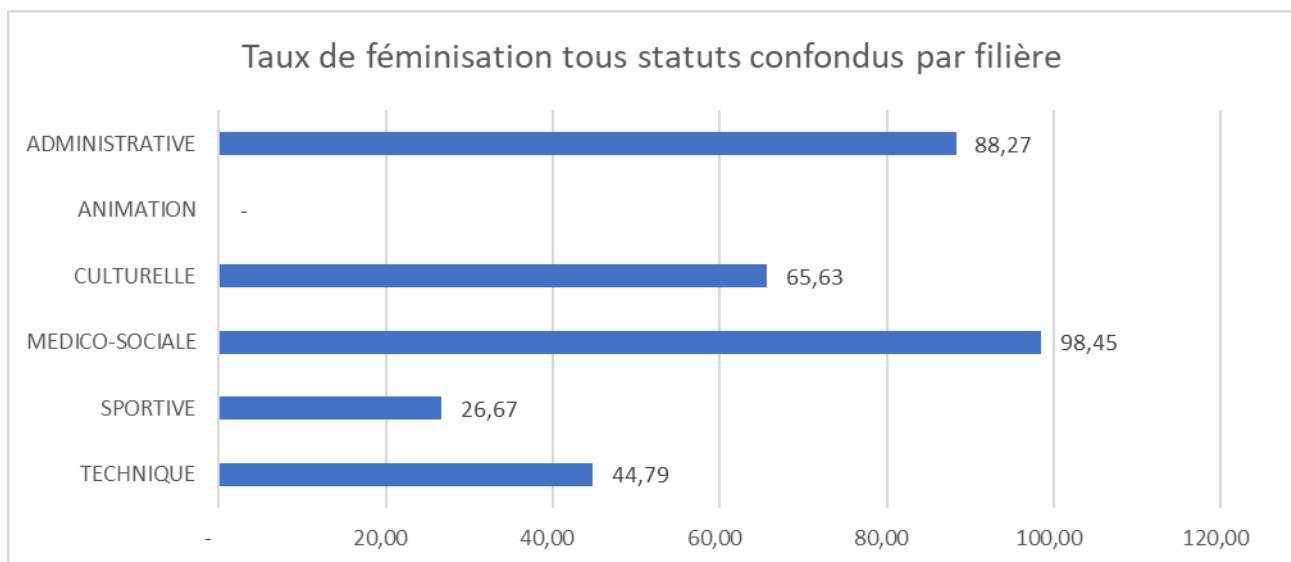
La répartition des contractuels par sexe et catégorie permet de distinguer une disparité entre les deux sexes. En effet les catégories C contractuels femmes sont plus représentatives, là aussi le secteur Petite Enfance et sa population majoritairement féminine viennent expliquer cette disparité. En catégorie B la représentation masculine est plus prononcée au sein des filières technique, culturelle et sportive.



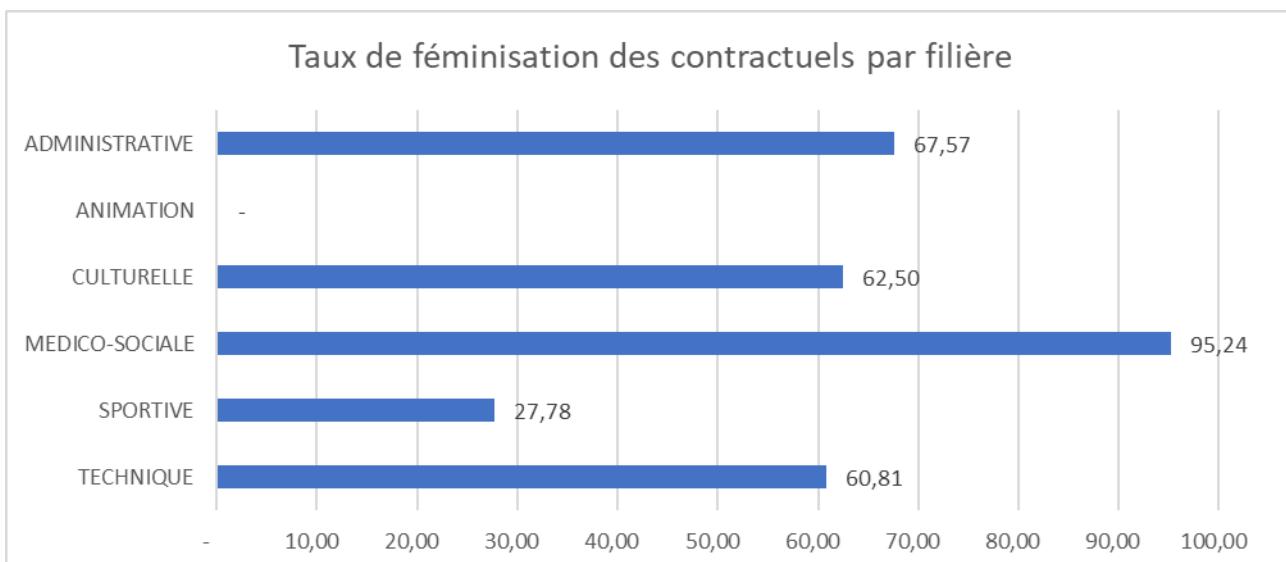
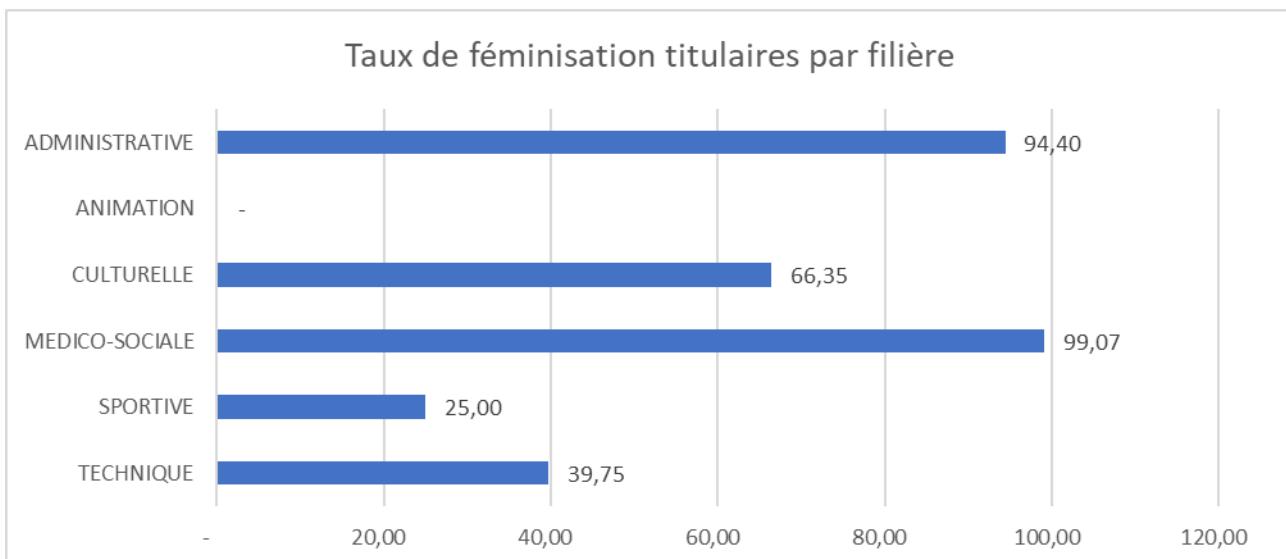
Taux de féminisation par catégorie	A	B	C	moyenne
Taux de féminisation	67.53%	55.84%	67.95%	63.78%
Taux de féminisation TITULAIRES	69.17%	64.42%	65.33%	66.31%
Taux de féminisation CONTRACTUELS	61.76%	38.00%	77.66%	59.14%

Au niveau national, la fonction publique territoriale compte 69 % de femmes en catégorie A, 58 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C (source : chiffres clés 2021 du ministère de la transformation et de la fonction publique)

La CAPI n'échappe pas à la règle de la féminisation de la fonction publique territoriale. Le taux est même plus élevé pour notre collectivité. En effet, il est de 64% alors que le taux national est de 62%



Au niveau national, les filières les plus féminisées dans la fonction publique sont les filières sociale et médico-sociale (95%), administrative (82 %) et animation (72 %). La CAPI a un taux de féminisation plus conséquent sur les filières médico-sociale (99.07%) et administrative (94.40%) en lien avec la représentativité de ses métiers.



Les données de la CAPI révèlent aussi de la cohérence entre les compétences de la CAPI, des filières et métiers qui la composent. Ces chiffres sont en adéquation avec les autres collectivités territoriales.

Répartition des encadrants

	NBRE	FEMMES	HOMMES	si on applique de taux de feminisation 64%
POSTE POURVUS	143	72	71	92

Rémunération (traitement de base + NBI + SFT + Régime Indemnitaire) en équivalent temps plein

TITULAIRES

CATEGORIE	AGE MOYEN PAR CATEGORIE FEMMES	AGE MOYEN PAR CATEGORIE HOMMES	SALAIRS MOYENS FEMMES	SALAIRS MOYENS HOMMES
A	48	50	3 643	4 492
B	49	48	2 384	2 849
C	49	45	2 253	2 169

- En catégorie A l'écart de rémunération est lié à l'ancienneté des hommes de la filière culturelle (enseignement artistique) ainsi qu'à l'intégration des Educateurs de jeunes enfants en catégorie A (public essentiellement féminin et plus jeune)
- En catégorie B en moyenne le régime indemnitaire versé à la filière technique est plus élevé chez les hommes.
- En catégorie C différence logique liée simplement à l'ancienneté puisque pas de disparité au niveau du régime indemnitaire.

CONTRACTUELS

CATEGORIE	AGE MOYEN PAR CATEGORIE FEMMES	AGE MOYEN PAR CATEGORIE HOMMES	SALAIRS MOYENS FEMMES	SALAIRS MOYENS HOMMES
A	40	42	2 997	3 448
B	35	38	2 097	2 215
C	41	34	1 825	1 825

- En catégorie A et B possibilité de négociation salariale,
- En catégorie C aucune différence salariale les femmes et les hommes sont rémunérés équitablement.

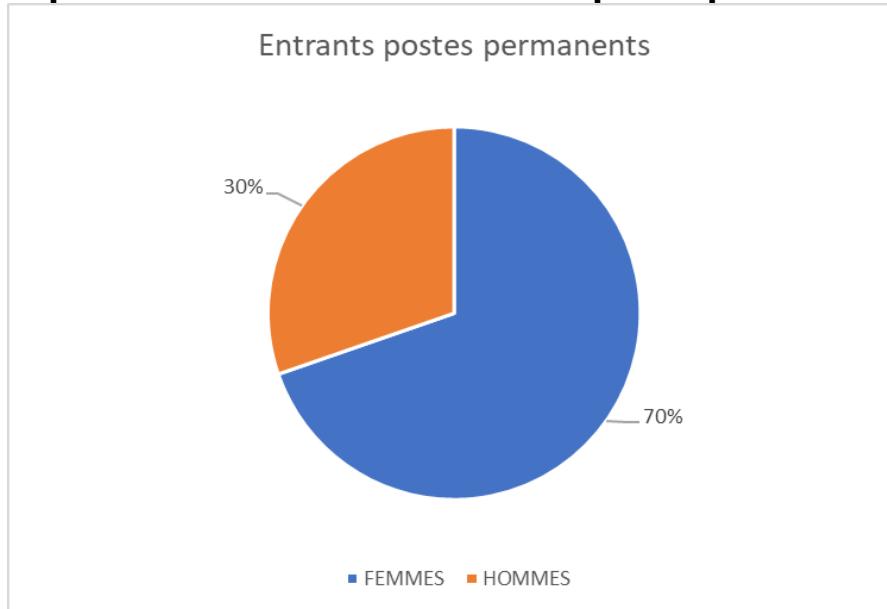
Répartition des promotions internes 2021

	FEMMES	HOMMES	% AVANCEMENTS FEMININS	% AVANCEMENT MASCULINS
CATEGORIE A	1	0	33,33	-
CATEGORIE B	1	1	33,33	33,33
CATEGORIE C	0	0	-	-
TOTAL	2	1	66,67	33,33

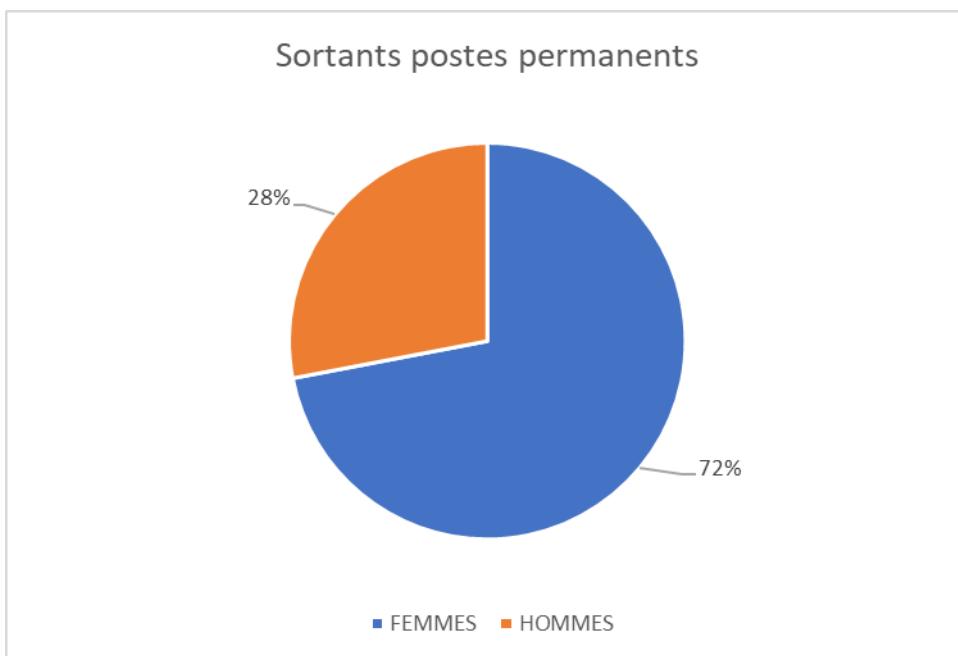
Répartition des avancements de grades 2021

	FEMMES	HOMMES	% AVANCEMENTS FEMININS	% AVANCEMENT MASCULINS
CATEGORIE A	7	0	23,33	-
CATEGORIE B	0	0	-	-
CATEGORIE C	11	12	36,67	52,17
TOTAL	18	12	60,00	40,00

Répartition des entrées en 2021 sur postes permanents



Répartition des sorties en 2021 sur postes permanents



3. Perspectives et projets pour garantir l'égalité femme-homme :

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Un plan d'action est à établir conformément au décret n° 2020-528 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le plan d'action vise quatre objectifs :

- 1) Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération ;
- 2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ;
- 3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- 4) Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Pour plus de précisions, vous trouverez le plan d'action égalité F/H en annexe aux LDG.