

REPUBLIQUE FRANCAISE

=====

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GAP-TALLARD-DURANCE**

L'an deux mille dix neuf, le huit février à 18h30,

Les membres du Conseil de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance, se sont réunis en la salle du Quattro de Gap, sous la Présidence de M. Roger DIDIER, sur la convocation qui leur a été adressée, conformément aux articles L. 2121-10 et L. 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

NOMBRE DE CONSEILLERS	En exercice : 57 Présents à la séance : 44
DATE DE LA CONVOCATION	01/02/2019
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	15/02/2019

OBJET :

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Étaient présents :

M. Jean-Baptiste AILLAUD , M. Patrick ALLEC , Mme Marie-Christine LAZARO , Mme Marie-José ALLEMAND , Mme Laurence ALLIX , M. Jean-Michel ARNAUD , Mme Catherine ASSO , M. Serge AYACHE , M. Fernand BARD , M. Michel BERAUD , M. Philippe BIAIS , M. Daniel BOREL , Mme Martine BOUCHARDY , M. Claude BOUTRON , M. Jean-Louis BROCHIER , M. Rémi COSTORIER , M. Jean-Pierre COYRET , M. François DAROUX , M. Roger DIDIER , Mme Françoise DUSSEYRE , M. Denis DUGELAY , Mme Bénédicte FEROTIN , Mme Raymonde EYNAUD , M. Roger GRIMAUD , Mme Maryvonne GRENIER , M. Mickaël GUITTARD , M. Michel GAY-PARA , Mme Annie LEDIEU , Mme Rolande LESBROS , M. Pierre-Yves LOMBARD , M. Frédéric LOUCHE , M. Julien NANTAS , M. Jean-Pierre MARTIN , M. Jérôme MAZET , M. Vincent MEDILI , M. Claude NEBON , M. Rémy ODDOU-STEFANINI , Mme Monique PARA-AUBERT , Mme Monique PARA , M. Pierre PHILIP , Mme Sarah PHILIP , Mme Chantal RAPIN , M. Joël REYNIER , M. Francis ZAMPA
Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

Mme Aïcha-Betty DEGRIL procuration à Mme Raymonde EYNAUD, M. Daniel GALLAND procuration à M. Jean-Pierre MARTIN, M. Christian HUBAUD procuration à M. Roger DIDIER, Mme Sylvie LABBE procuration à Mme Marie-Christine LAZARO, M. Maurice MARCHETTI procuration à Mme Rolande LESBROS, Mme Martine PAUL procuration à M. Jean-Michel ARNAUD, M. Stéphane ROUX procuration à M. François DAROUX

Absent(s) :

M. Claude FACHE, Mme Elsa FERRERO, M. Mikaël GARNIER, Mme Nadège MICHEL, Mme Delphine NAL, M. Jean-Pierre TILLY

Il a été procédé, conformément aux articles L.5211-1 et L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Mme Bénédicte FEROTIN, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il(elle) a acceptées.

Le rapporteur expose :

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans ses articles 61 et 77 et le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales, prescrivent aux collectivités territoriales et aux Établissement Public de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20.000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE, sur le rapport de Monsieur Roger DIDIER, Président,

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes,
- Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales,
- Vu l'avis du Comité Technique du 18 janvier 2019,

- Considérant qu'il est nécessaire de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire,

- Considérant que le présent rapport dresse un bilan des actions et des politiques mises en œuvre par la Communauté d'Agglomération en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

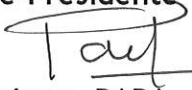
Décision :

Il est proposé, sur avis favorable de la Commission Développement économique, Finances et Ressources Humaines réunie le 30 janvier 2019 :

Article unique : de prendre acte du rapport sur la situation de la Communauté d'Agglomération en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui lui a été présenté.

Mise aux voix cette délibération est adoptée ainsi qu'il suit :

- POUR : 51

La Vice-Présidente

Monique PARA

Transmis en Préfecture le : 14 FEV. 2019

Affiché ou publié le : 14 FEV. 2019



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Année 2018

Depuis le 1er janvier 2016, les communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunales de plus de 20 000 habitants doivent présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Textes de références :

- Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans ses articles 61 et 77,
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales.

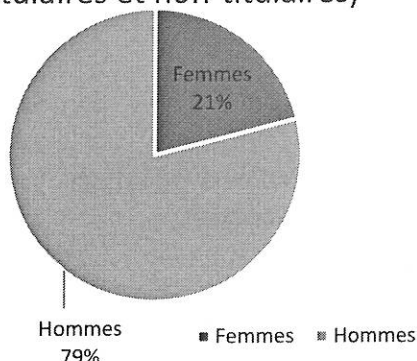
I. La place des femmes et des hommes dans la collectivité

Au sein de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance, les femmes représentent 21 % des agents occupant un emploi permanent soit 24 agents sur 114. Cette faible représentation des femmes est liée aux compétences essentiellement techniques de la collectivité et notamment la gestion des déchets, l'assainissement et les transports.

Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Filière administrative	11	2	13	85%	15%
Filière technique	11	85	96	11%	89%
Filière animation	0	1	1	0%	100%
Filière culturelle	1	2	3	33%	67%
Filière police municipale	1	0	1	100%	0%
TOTAL	24	90	114	21%	79%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-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 %

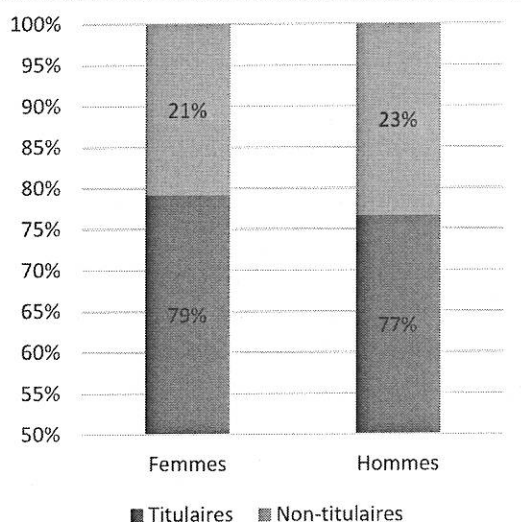
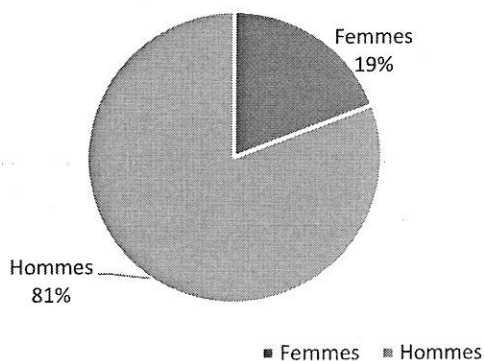
Entre 500 et 4 999 agents : 67 %

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

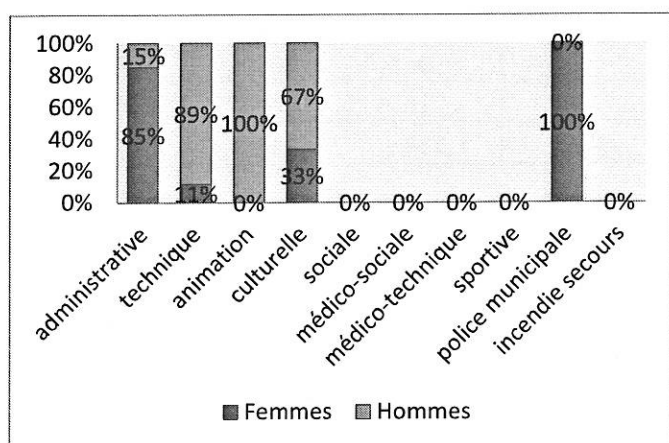
Le taux de féminisation est très important dans la filière administrative puisqu'il atteint 85%, 3 points au-dessus des chiffres nationaux. A l'inverse, la filière technique est représentée à 89% par des hommes, 30% au-dessus de la moyenne nationale.

Les emplois non-titulaires permanents sont occupés à 81% par des hommes et représentent 22% des emplois de la collectivité.

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Répartition par filière :



Au niveau national, dans la FPT :

Administrative : 82 % de femmes / 18 % d'hommes

Technique : 41% de femmes / 59 % d'hommes

Animation : 71% de femmes / 29 % d'hommes

Culturelle : 63% de femmes / 37 % d'hommes

Sociale : 96% de femmes / 4 % d'hommes

Médico-soc : 96% de femmes / 4 % d'hommes

Médico-tech : 74% de femmes / 26 % d'hommes

Sportive : 28% de femmes / 72 % d'hommes

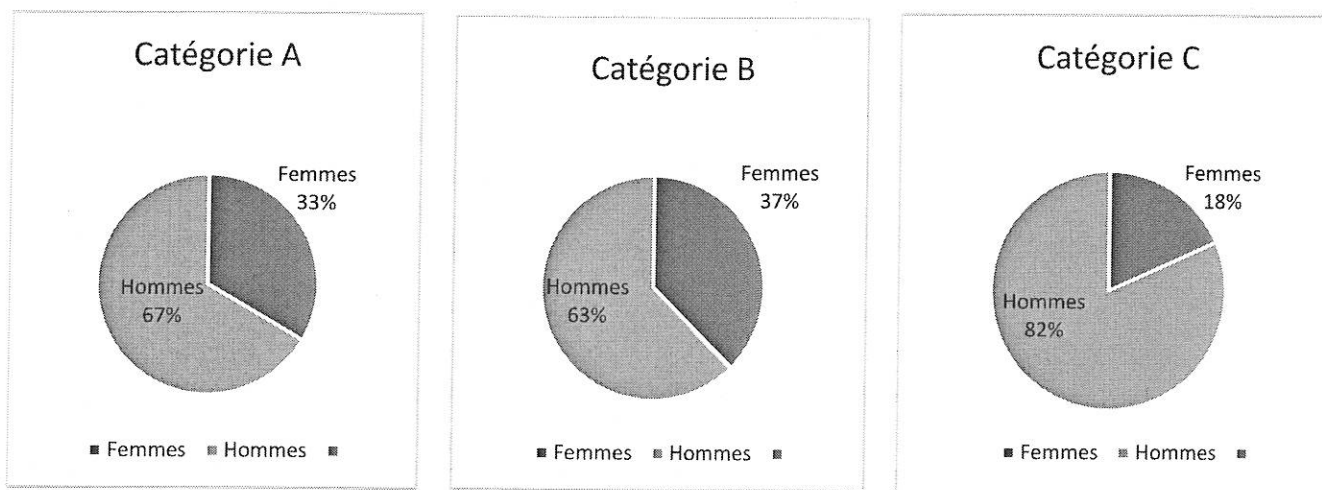
Police : 21% de femmes / 79 % d'hommes

Incendie-sec : 4 % de femmes / 96 % d'hommes

Répartition par catégorie hiérarchique

La Communauté d'Agglomération et la Ville de Gap mutualisent l'ensemble des Directions « Supports » (finances, DRH, marchés publics, juridique, ...). Les cadres de la Ville sont également mutualisés avec l'agglomération. Ces 2 collectivités sont pleinement investies et attachées au maintien et à la promotion de l'égalité professionnelle comme en témoigne l'organigramme actuel, avec pas moins de 13 femmes (sur 38) à des postes de direction, y compris dans le domaine technique (direction des ordures ménagères-propreté urbaine ; direction hygiène et santé).

Répartition par catégorie hiérarchique hors Directions mutualisées :



Au niveau national, dans la FPT :

Cat A : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes

Cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

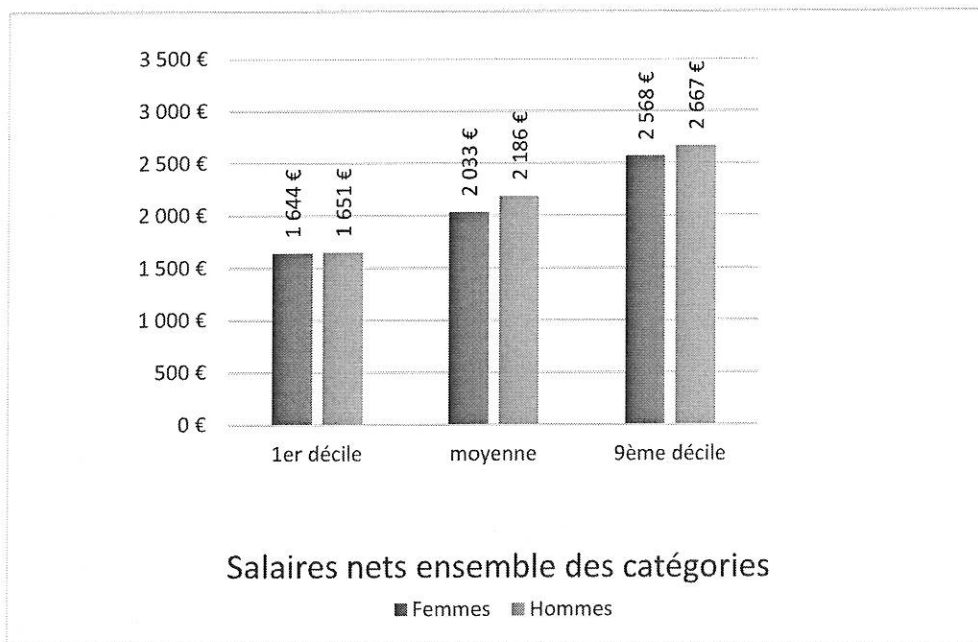
Temps de travail

Les postes à temps non complet ne représentent que 4% des emplois de la collectivité pour les femmes et 2% pour les hommes (3 emplois sur 114).

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	23	88	96%	98%
Temps non complets	1	2	4%	2%
Total	24	90	100%	100%

La question des écarts de rémunération entre les sexes

Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire équivalente. Il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes. Globalement, les agents perçoivent des rémunérations comparables pour un même grade et une même fonction. Toutefois, l'ancienneté dans le grade influe sur le montant de la rémunération.



Au niveau national, dans la FPT :

*Femmes : 1 734 € / Hommes : 1 944 €
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)*

Chez les cadres :
*Femmes : 2 949 € / Hommes : 3 499 €
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

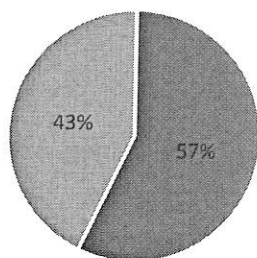
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Le déroulement de carrière

L'ensemble des agents qui en remplissent les conditions réglementaires sont inscrits sur les tableaux d'avancement, ayant ainsi la possibilité de voir leur dossier étudié par leur direction et la CAP compétente avant décision finale par l'autorité territoriale (A noter : les agents de la Communauté d'Agglomération dépendent des CAP du Centre de Gestion des Hautes-Alpes comme l'ensemble des collectivités du Département dont l'effectif est inférieur à 350 agents).

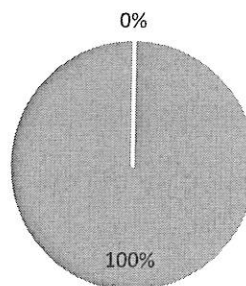
En 2018, 57% des avancements de grade l'ont été au bénéfice des femmes et les 2 promotions internes prononcées l'ont été au bénéfice des hommes. Les conditions d'avancement reposent essentiellement sur le statut de la fonction publique territoriale.

Répartition femmes-hommes des
avancements de grade



■ Femmes ■ Hommes

Répartition femmes-hommes des
promotions internes



■ Femmes ■ Hommes

Les conditions de travail

De nombreuses actions sont conduites pour améliorer les conditions de travail, notamment dans les emplois les moins qualifiés : achat de matériel et de vêtements adaptés, formation de professionnalisation, équipement des vestiaires et des sanitaires.

Des visites de postes de travail sont effectuées afin de réaliser des aménagements de postes le cas échéant.

L'extension de ces dispositifs au bénéfice de tous, hommes et femmes de tous les services, permet le développement de la mixité des métiers.

La cellule Santé et Sécurité au travail (psychologue, médecin du travail et conseiller de prévention) créée par la Ville de Gap est mutualisée au bénéfice des agents de l'agglomération, celle-ci se réunit tous les mois.

La formation

Des actions de formation sans distinction de sexe sont organisées pour favoriser l'évolution professionnelle et l'acquisition de nouvelles compétences. La collectivité sollicite régulièrement le CNFPT afin d'organiser des formations en intra, réduisant les temps de déplacements et permettant une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. En complément, des démarches sont entreprises pour valoriser les acquis professionnels.

Le plan prévisionnel d'actions 2019-2020

Les actions en cours et à venir :

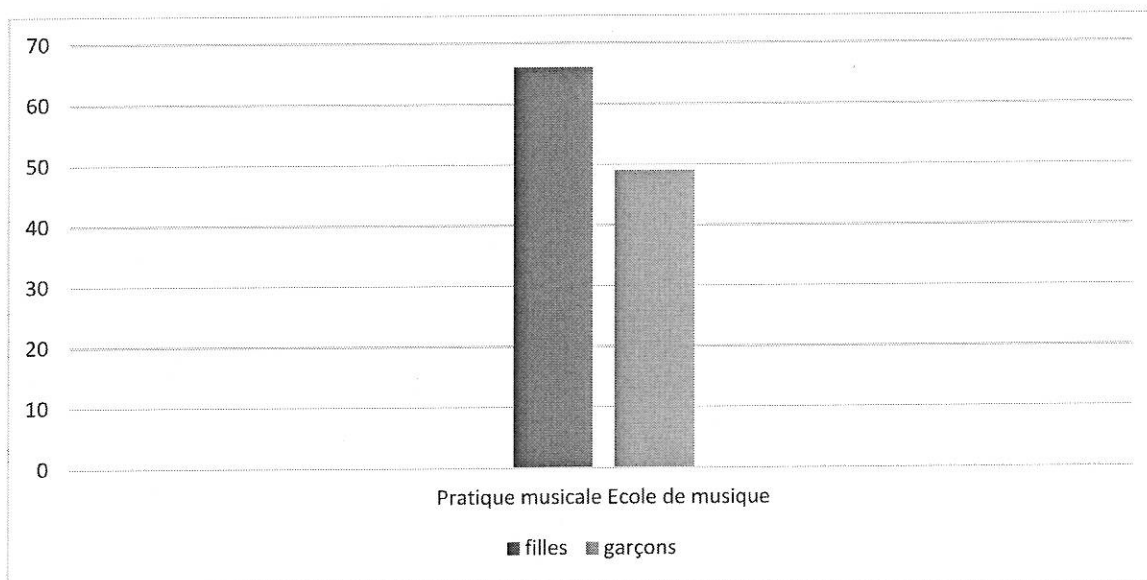
- Poursuite du développement d'actions de formation au bénéfice des hommes et des femmes
- Prévention des risques liés à l'activité physique
- Mise à disposition de l'ensemble des agents de la Communauté d'Agglomération des travailleurs sociaux du CCAS (assistante sociale et conseillère en économie sociale et familiale)
- Mise en place et animation d'une instance au sein de la DRH dédiée au thème de l'égalité professionnelle homme-femme : décision prise lors du Comité Technique réuni le 20 décembre dernier. Cette instance sera composée de représentants du

personnel (un représentant de chacune des organisations syndicales), de représentants la collectivité et d'agents de la DRH.

II. Les politiques publiques

L'Ecole de musique intercommunale

La fréquentation de l'Ecole de Musique Intercommunale est cette année à majorité féminine (57%).



L'Accueil de Loisirs Intercommunal

La fréquentation de l'Accueil de Loisirs Intercommunal est assez équilibrée entre les filles et les garçons.

