

REPUBLICQUE FRANCAISE

=====

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

**L'an deux mille vingt et un, le dix sept juin 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. Christian HUBAUD, 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 : 59 Présents à la séance : 42
DATE DE LA CONVOCATION	10/06/2021
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	24/06/2021

**OBJET :**

**Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Étaient présents :**

Mme Nicole MAGALLON , M. Jean-Baptiste AILLAUD , M. Patrick ALLEC , M. Serge AYACHE , M. Rémi COSTORIER , M. Jean-Claude LAFONT , M. Michel GAY-PARA , M. Claude NEBON , M. Roger GRIMAUD , Mme Mélodie GAILLARD , M. Thierry PLETAN , M. Denis DUGELAY , Mme Monique PARA-AUBERT , M. Daniel BOREL , Mme Marie-Christine LAZARO , Mme Annie LEDIEU , M. Benjamin CORTESE , Mme Claudie JOUBERT , Mme Laurence ALLIX , M. Olivier PAUCHON , Mme Rolande LESBROS , M. Jérôme MAZET , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN , M. Vincent MEDILI , Mme Françoise DUSSERRE , M. Claude BOUTRON , Mme Ginette MOSTACHI , M. Pierre PHILIP , Mme Chantal RAPIN , M. Joël REYNIER , Mme Françoise BERNERD , M. Richard GAZIGUIAN , Mme Charlotte KUENTZ , M. Christophe PIERREL , Mme Isabelle DAVID , Mme Pimprenelle BUTZBACH , M. Gérald CHENAVIER , M. Hervé COMBE , M. Christian HUBAUD , M. Guy BONNARDEL  
Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

**Excusé(es) :**

M. Christian CADO procuration à M. Vincent MEDILI, M. Bernard LONG procuration à Mme Mélodie GAILLARD, Mme Carole LAMBOGLIA procuration à M. Roger GRIMAUD, Mme Sylvie LABBÉ procuration à Mme Marie-Christine LAZARO, M. Christian PAPUT procuration à M. Daniel BOREL, M. Frédéric LOUCHE procuration à Mme Laurence ALLIX, M. Roger DIDIER procuration à M. Christian HUBAUD, Mme Maryvonne GRENIER procuration à M. Claude BOUTRON, Mme Paskale ROUGON procuration à Mme Françoise BERNERD, Mme Catherine ASSO procuration à Mme Rolande LESBROS, M. Cédryc AUGUSTE procuration à M. Richard GAZIGUIAN, Mme Solène FOREST procuration à M. Jean-Louis BROCHIER, M. Daniel GALLAND procuration à M. Jean-Pierre MARTIN, Mme Martine BOUCHARDY procuration à Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB, M. Eric GARCIN procuration à Mme Isabelle DAVID

**Absent(s) :**

M. Jean-Michel ARNAUD, Mme Marie-José ALLEMAND

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 Laurence ALLIX, 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 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ont dû mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixes par le décret du 4 mai 2020. Ce plan de trois ans maximum comporte au moins des mesures afin :

- d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

**Décision :**

Il est proposé, sur avis favorables du Comité Technique réuni le 18 mai 2021 et de la Commission Développement Économique, Finances et Ressources Humaines réunie le 8 juin 2021 :

- Article unique : de prendre acte du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui lui a été présenté.

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

- POUR : 57

Le Vice-président



Jean-Baptiste AILLAUD

Transmis en Préfecture le : 25 JUIN 2021

Affiché ou publié le : 25 JUIN 2021





# Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ont dû mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixées par le décret du 4 mai 2020

Ce plan de trois ans maximum comporte au moins des mesures afin :

- d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

## **Renforcement de l'obligation de nominations équilibrées**

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée.

Sont à présent tenus à cette obligation les collectivités et les EPCI de plus de 40 000 habitants. Le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à quatre nominations, et les effets de la réforme territoriale sont pris en compte. Des mesures d'adaptation du dispositif sont prévues pour la fonction publique territoriale.

En outre, une dispense de pénalité financière pour les employeurs dont les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40% au moins par des personnes de chaque sexe est créée.

Un décret du 30 décembre 2019 modifiant le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique fixe les conditions d'application de ces nouvelles mesures. Pour les collectivités de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 50 000 euros (contre 90 000 euros pour le reste des administrations).

## **Mesures intéressant la grossesse**

L'état de grossesse est ajouté à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents.

De plus, le jour de carence en cas de congé maladie, introduit pour les agents publics par la loi de finances pour 2018, ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

## **Droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité**

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Le décret du 5 mai 2020 porte application de cette mesure.

## **Avancement "équilibré"**

En vertu de l'accord du 30 novembre 2018 précité, un dispositif destiné à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans **les procédures d'avancement de grade au choix** est instauré dans toute la fonction publique. La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement est prise en compte. Pour ce faire, les lignes directrices de gestion, qui guident les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un tableau d'avancement au choix, doivent être établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes doit être précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.

## **1. Etat des lieux de la collectivité en matière d'égalité femmes/hommes au 31 décembre 2020**

Au sein de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance, les femmes représentent 26 % des agents occupant un emploi permanent. Cette faible représentation s'explique, d'une part, du fait des compétences essentiellement techniques de la collectivité. En effet, plus de 79% des agents de la Communauté d'Agglomération sont en filière technique. Au sein de cette filière, 89% sont des hommes et 11% des femmes. A l'inverse, en filière administrative, 94% des agents sont des femmes.

D'autre part, les services administratifs tels que les finances, les marchés publics, la DRH, ... sont mutualisés avec la Ville de Gap ce qui permet de diminuer les effectifs de la Communauté d'Agglomération. Ainsi, l'organigramme mutualisé compte 15 femmes sur 35 à des postes de direction.

La répartition par catégorie hiérarchique montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes en catégorie A et B. A l'inverse, en catégorie C, les hommes représentent plus de 80%.

En 2020, au sein de la Communauté d'Agglomération, 10 agents ont été recrutés sur des postes vacants dont 4 femmes et 6 hommes.

En matière de formation, 30 journées ont été organisées en intra au bénéfice d'une femme et de 13 hommes.

Dans le cadre de la commande publique, la collectivité sollicite une déclaration sur l'honneur en application du Code du Travail.

### L. 2242-5 du code du travail :

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Attestation sur l'honneur : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## **2. Plan d'actions**

### **Axe 1 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Au sein de la collectivité, en moyenne toutes catégories confondues, les écarts de salaires sont de 4.5% au profit des hommes.

#### **Fiche action 1 : Prévenir les écarts de rémunération**

##### **Contexte :**

L'une des causes d'inégalité professionnelle classiquement identifiée est la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans la fonction publique, celle-ci se matérialise à travers le régime indemnitaire, jusqu'alors différent selon les filières. Traditionnellement, la filière technique bénéficie d'un régime indemnitaire plus élevé que celui des autres filières et notamment administrative. Or, la filière technique est majoritairement masculine, tandis que la filière administrative est majoritairement féminine.

##### **Objectif stratégique :**

A l'occasion des recrutements, une attention particulière sera portée afin d'assurer une rémunération équivalente liée à la fonction et non pas à la filière.

##### **Objectif opérationnel :**

- Permettre d'aligner les régimes indemnitaires des agents exerçant les mêmes fonctions, quelle que soit leur filière, lors de leur recrutement
- Garantir une égalité salariale à quotité de travail égale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions identiques

**Direction pilote :** DRH

**Directions associées / Partenaires :** Ensemble des directions

**Impact territorial et public visé :** Ensemble du personnel intercommunal

##### **Critères d'évaluation :**

- Égalité salariale entre les femmes et les hommes lors du recrutement.

**Calendrier :** dès 2021

### **Axe 2 - Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

## **Fiche action 2 : Veiller à un équilibre des avancements et promotions**

### **Contexte :**

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.

En 2020, 7 hommes et 1 femme ont bénéficié d'un avancement de grade et une promotion interne a été prononcée pour 1 femme.

### **Objectif stratégique :**

Il s'agira de veiller à ce que, dans une approche globale, le nombre de promotions ou avancements de grades, au sein d'un cadre d'emplois, ne joue pas plus particulièrement en faveur des femmes, ou en faveur des hommes.

### **Objectif opérationnel :**

- Assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents

**Direction pilote :** DRH

**Directions associées / Partenaires :** Ensemble des directions

**Impact territorial et public visé :** Ensemble du personnel intercommunal

### **Critères d'évaluation :**

- Respect de la part respective des femmes et des hommes par grade pour les avancements et promotions

**Calendrier :** dès 2021

## **Fiche action 3 : Informer les agents de leurs droits et des impacts des congés familiaux et du temps partiel en termes de carrière et de retraite**

### **Contexte :**

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Les agents publics n'ont pas toujours une bonne connaissance de l'impact et des effets, en termes de carrière, de leurs choix concernant les congés familiaux et le temps partiel. De plus, les règles applicables en la matière ne sont pas toujours maîtrisées par les agents.

### **Objectif stratégique :**

Éclairer la prise de décision des agents grâce à l'information transmise.

**Objectif opérationnel :**

- Réaliser un document d'information relatif aux règles et aux droits aux congés familiaux, au temps partiel et présentation de l'impact de cette organisation du travail sur la carrière et la retraite

**Direction pilote :** DRH

**Impact territorial et public visé :** Ensemble du personnel intercommunal

**Critère d'évaluation :**

- Prise en compte des effets en terme de carrière et de retraite

**Calendrier :** À compter de 2022

### **Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

#### **Fiche action 4 : Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle**

**Contexte :**

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une des difficultés récurrentes des salariés, et singulièrement des femmes. L'organisation du temps de travail constitue un levier majeur pour construire des modalités de conciliation vertueuses au plan social et économique.

**Objectif stratégique :**

Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et des impératifs professionnels et personnels, ceux-ci étant facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes.

**Objectifs opérationnels :**

- Généraliser les horaires variables à l'ensemble des directions administratives dès lors qu'un outil performant de contrôle du temps de travail sera mis en place
- Inscrire un cadre préférentiel d'organisation des réunions
- Informer les agents sur la possibilité de faire appel à la psychologue du travail ou à l'assistante sociale

**Direction pilote :** DRH

**Directions associées / Partenaires :** Ensemble des directions

**Impact territorial et public visé :** Ensemble du personnel intercommunal

**Critères d'évaluation :**

- Mise en place des horaires variables
- Nombre de réunions organisées en dehors du cadre préférentiel
- Nombre d'intervention de la psychologue ou de l'assistante sociale

**Calendrier de réalisation :** à partir de 2022

## **Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

### **Fiche 5 : Mise en place d'un dispositif de signalement**

**Contexte :**

Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail passent par une bonne connaissance de ces notions et un rappel de l'interdiction.

**Objectif stratégique :**

Il s'agit de concevoir un dispositif qui aura 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 et personnes compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

**Objectif opérationnel :**

Améliorer la prise en charge des agents se déclarant victimes en leur offrant un espace de parole, d'orientation et d'accompagnement dans leur démarche

**Direction pilote :** DRH

**Directions associées / Partenaires :** Ensemble des directions

**Impact territorial et public visé :** Ensemble du personnel intercommunal

**Critères d'évaluation :**

- Mise en place d'une procédure de recueil des signalements et des procédures d'orientation des agents

**Calendrier :** Dès 2021

## **Fiche action 6 : Information sur les dispositifs de droits commun existants**

### **Contexte :**

Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail passent par une bonne connaissance de ces notions et un rappel de l'interdiction.

### **Objectif stratégique :**

Il s'agit de concevoir un document d'information de recensement des dispositifs de droit commun existants en matière de lutte contre le harcèlement.

### **Objectif opérationnel :**

Améliorer la connaissance des agents afin de leur permettre de mieux s'orienter en cas de besoin.

**Direction pilote :** DRH

**Directions associées / Partenaires :**

**Impact territorial et public visé :** Ensemble du personnel intercommunal

### **Critères d'évaluation :**

- Mise en place d'un document d'information à destination des agents concernant les dispositifs de droit commun existants

**Calendrier :** À partir de 2022

## **Fiche action 7 : Prévenir et lutter contre les discriminations, les harcèlements**

### **Contexte :**

La discrimination est une inégalité de traitement, un traitement défavorable, fondé sur un critère prohibé par la loi. Traiter des discriminations constitue donc une nécessité car les discriminations entaillent au principe d'égalité et viennent fragiliser la cohésion d'un groupe.

Il est donc indispensable de reconnaître des situations réelles ou supposées qui restent pourtant encore difficiles à appréhender.

Le harcèlement entraîne toujours une dégradation des conditions de travail et peut causer des troubles irréversibles pour les personnes qui en sont victimes. Il convient de décrypter les profils et techniques des harceleurs et de repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement tout autant que d'appréhender suffisamment tôt les profils des victimes.

### **Objectif stratégique :**

Maîtriser le cadre juridique de la prévention et de la lutte contre le harcèlement et la discrimination dans la fonction publique

**Objectif opérationnel :**

- Mieux appréhender les enjeux de la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail
- Maîtriser le vocabulaire, le cadre réglementaire et avoir un socle commun de connaissances
- Prévenir les situations de discrimination et de harcèlement dans la fonction publique territoriale
- Appréhender les moyens d'action

**Direction pilote :** DRH

**Impact territorial et public visé :** Ensemble du personnel intercommunal

**Critère d'évaluation :**

- Mise en place d'une formation de sensibilisation pour prévenir et lutter contre les discriminations et les harcèlements.

**Calendrier :** À compter de 2022

