

REPUBLICQUE FRANCAISE

=====

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

L'an deux mille vingt trois, le un 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 : 59 Présents à la séance : 51
DATE DE LA CONVOCATION	25/01/2023
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	08/02/2023

OBJET :

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

Étaient présents :

Mme Nicole MAGALLON , M. Jean-Baptiste AILLAUD , M. Patrick ALLEC , M. Serge AYACHE , M. Christian MULLER , M. Rémi COSTORIER , M. Rémy ODDOU , M. Michel GAY-PARA , M. Claude NEBON , M. Roger GRIMAUD , M. Bernard LONG , Mme Carole LAMBOGLIA , Mme Mélodie GAILLARD , M. Denis DUGELAY , Mme Monique PARA-AUBERT , M. Daniel BOREL , Mme Marie-Christine LAZARO , M. Christian PAPUT , Mme Annie LEDIEU , Mme Claudie JOUBERT , M. Frédéric LOUCHE , M. Roger DIDIER , Mme Maryvonne GRENIER , M. Olivier PAUCHON , Mme Rolande LESBROS , M. Jérôme MAZET , Mme Paskale ROUGON , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Catherine ASSO , Mme Solène FOREST , M. Daniel GALLAND , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN , Mme Martine BOUCHARDY , 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 , Mme Isabelle DAVID , M. Eric GARCIN , Mme Pimprenelle BUTZBACH , Mme Marie-José ALLEMAND , M. Gérald CHENAVER , M. Hervé COMBE , M. Christian HUBAUD
Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

M. Jean-Michel ARNAUD procuration à M. Daniel BOREL, Mme Sylvie LABBÉ procuration à Mme Marie-Christine LAZARO, M. Benjamin CORTESE procuration à M. Christian PAPUT, Mme Laurence ALLIX procuration à M. Frédéric LOUCHE, M. Guy BONNARDEL procuration à M. Christian HUBAUD

Absent(s) :

M. Thierry PLETAN, M. Cédryc AUGUSTE, M. Christophe PIERREL

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 Nicole MAGALLON, 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 Etablissement 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,
- **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, après avis du Comité Social Territorial réuni le 20 janvier 2023 et de la Commission Développement Économique, Finances et Ressources Humaines réunie le 19 janvier 2023 :

- **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 : 54
- ABSTENTION(S) : 2

Mme Isabelle DAVID, M. Eric GARCIN

Le Vice-président



Jean-Baptiste AILLAUD

Le Secrétaire de Séance



Nicole MAGALLON

Transmis en Préfecture le : - 9 FEV 2023

Affiché ou publié le : - 9 FEV. 2023



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

Année 2022

Depuis le 1er janvier 2016, les communes et Établissements 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 n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son article 61,
- 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 27 % des agents ayant occupé un emploi permanent contre 28% en 2021. Cette faible représentation des femmes est liée aux compétences essentiellement techniques de la collectivité avec notamment la gestion des déchets, l'assainissement et les transports.

Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	16	3	19	84%	16%
technique	12	87	99	12%	88%
animation	1	1	2	50%	50%
culturelle	4	3	7	57%	43%
police municipale	1	0	1	0%	0%
TOTAL	34	94	128	27%	73%

Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %

Communes : 60 %

EPCI : 38 %

Jusqu'à 350 agents : 67 %

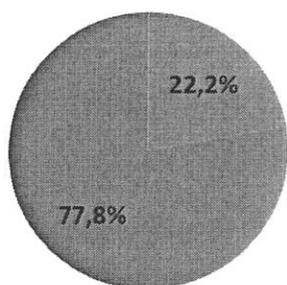
Entre 350 et 499 agents : 64 %

Entre 500 et 1 000 agents : 67 %

Plus de 1 000 agents : 63 %

Source : DGAFP, chiffres 2019

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



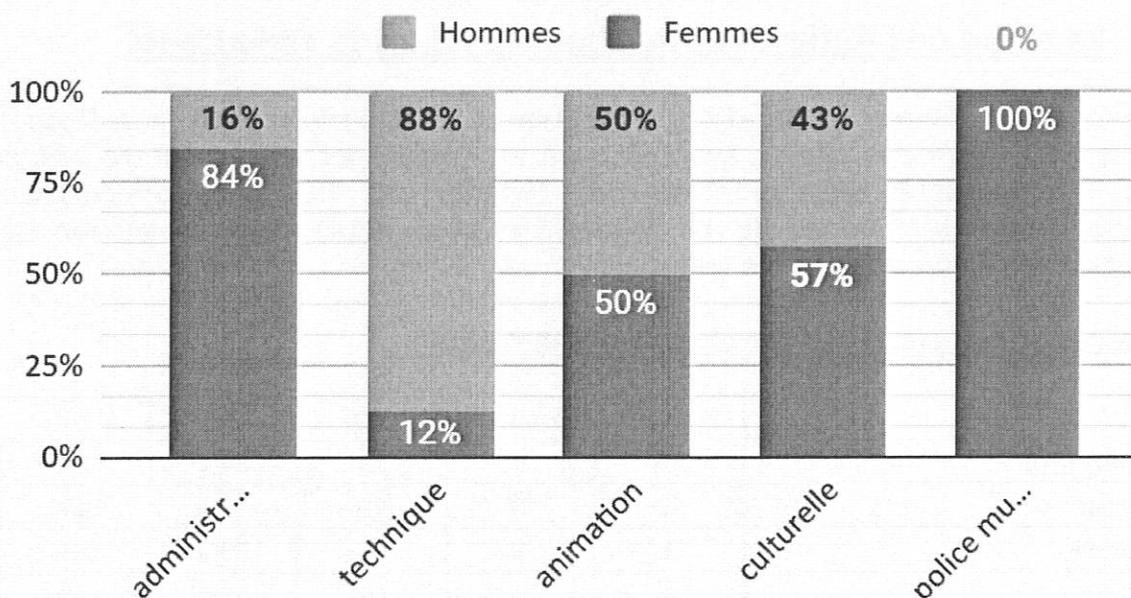
● Femmes ● Hommes

Sur l'ensemble des agents titulaires au sein de la collectivité, 22% sont des femmes et 78% des hommes.

Répartition par filière :

Le taux de féminisation reste très important dans la filière administrative puisqu'il atteint 84%, néanmoins, il est en baisse puisqu'il était de 94% en 2021. La filière technique est représentée à 88% par des hommes, 2% de plus qu'en 2021. La filière culturelle est en majorité féminine et la filière police municipale est exclusivement féminine mais ne représente qu'un seul agent.

Répartition hommes-femmes par filières

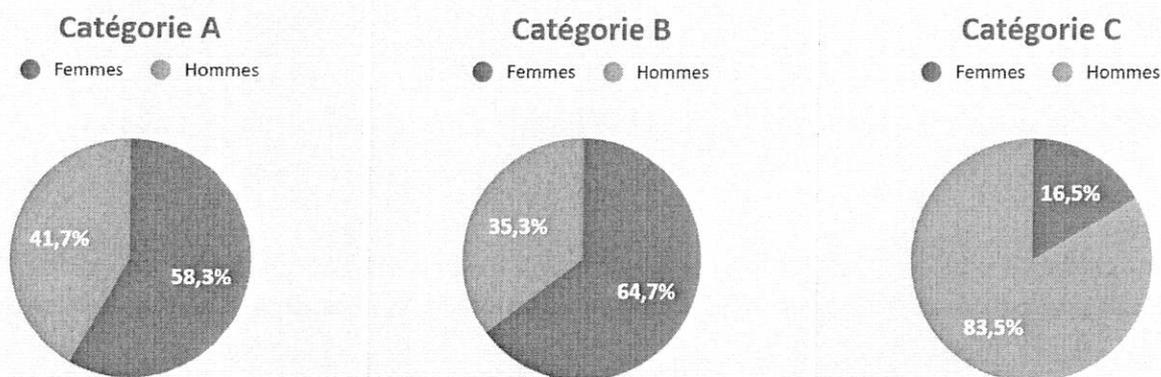


Répartition par catégorie hiérarchique

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 16 femmes sur 35 à des postes de direction, y compris dans le domaine technique (direction des

ordures ménagères-propreté urbaine ; direction hygiène et santé ; direction des services informatiques).

Répartition par catégorie hiérarchique hors Directions mutualisées :



En catégorie A, les femmes représentent 58% de l'effectif contre 70% en 2021. En catégorie B, elles restent majoritaires puisqu'elles représentent près de 65%. En revanche, en catégorie C, les femmes ne représentent que 16.5% des agents, ce taux est stable puisqu'il était de 17% en 2021.

Temps de travail

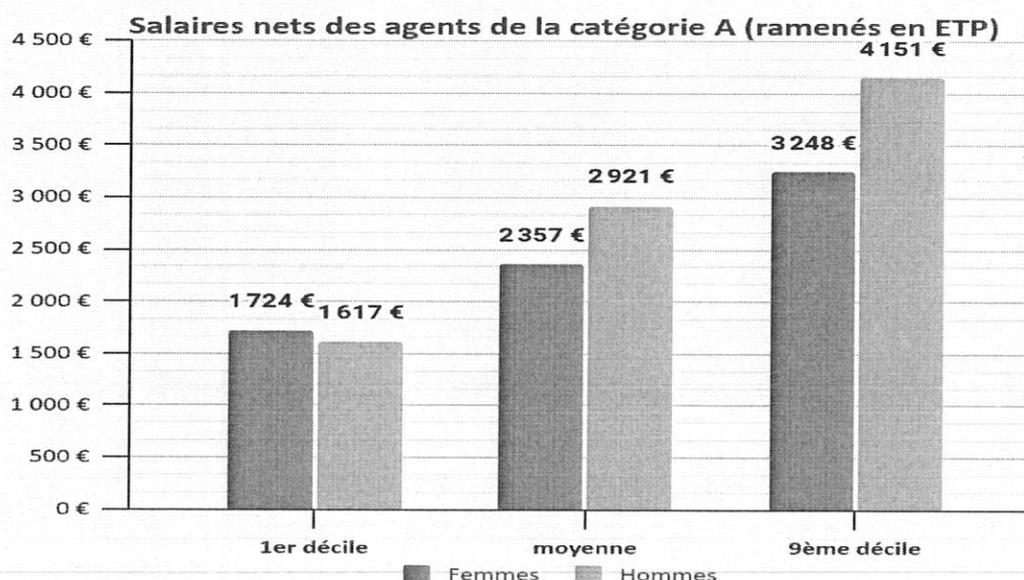
Les postes à temps non complet représentent 8.9% des emplois de la collectivité, hommes et femmes confondus. Cela représente 8 femmes et 5 hommes.

La question des écarts de rémunération entre les sexes

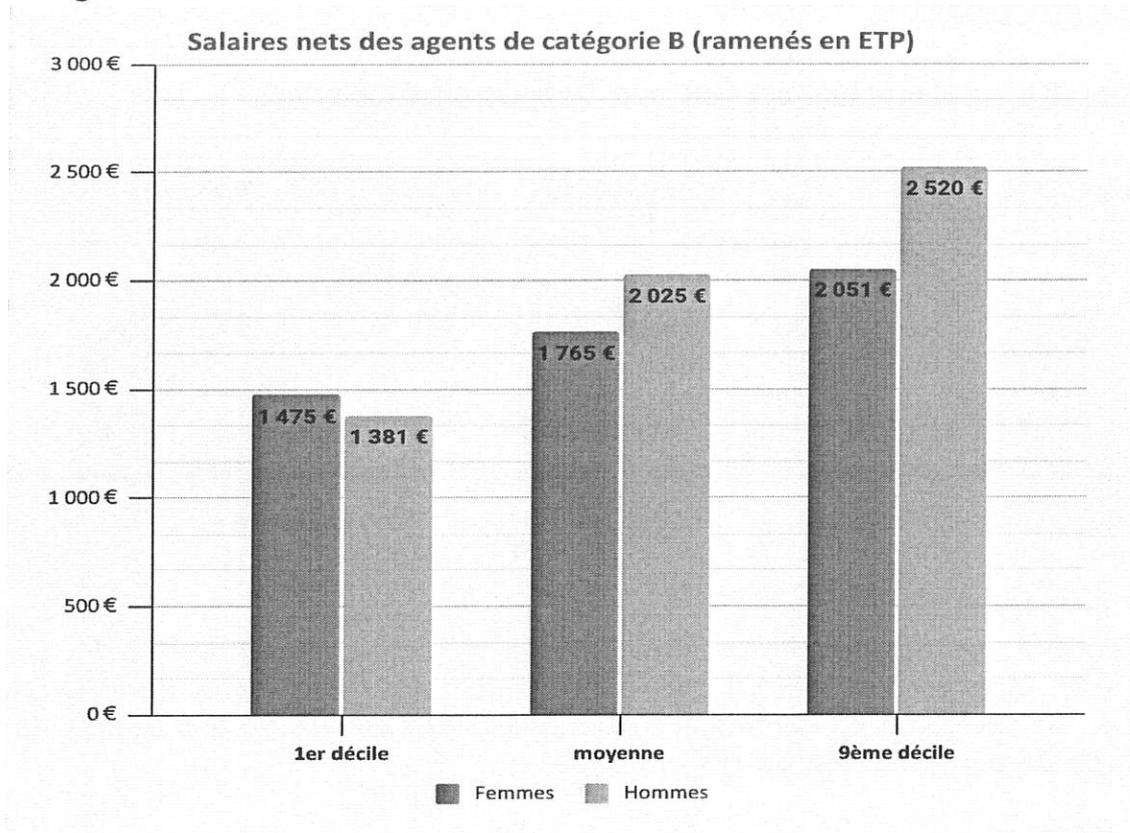
Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire équivalente. Il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes. Globalement, les agents perçoivent des rémunérations comparables pour un même grade et une même fonction. Toutefois, l'ancienneté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

Catégorie A :

L'écart de rémunération sur le salaire moyen des hommes et des femmes est de 19.30% en faveur des hommes. En 2021, l'écart était de 35%.

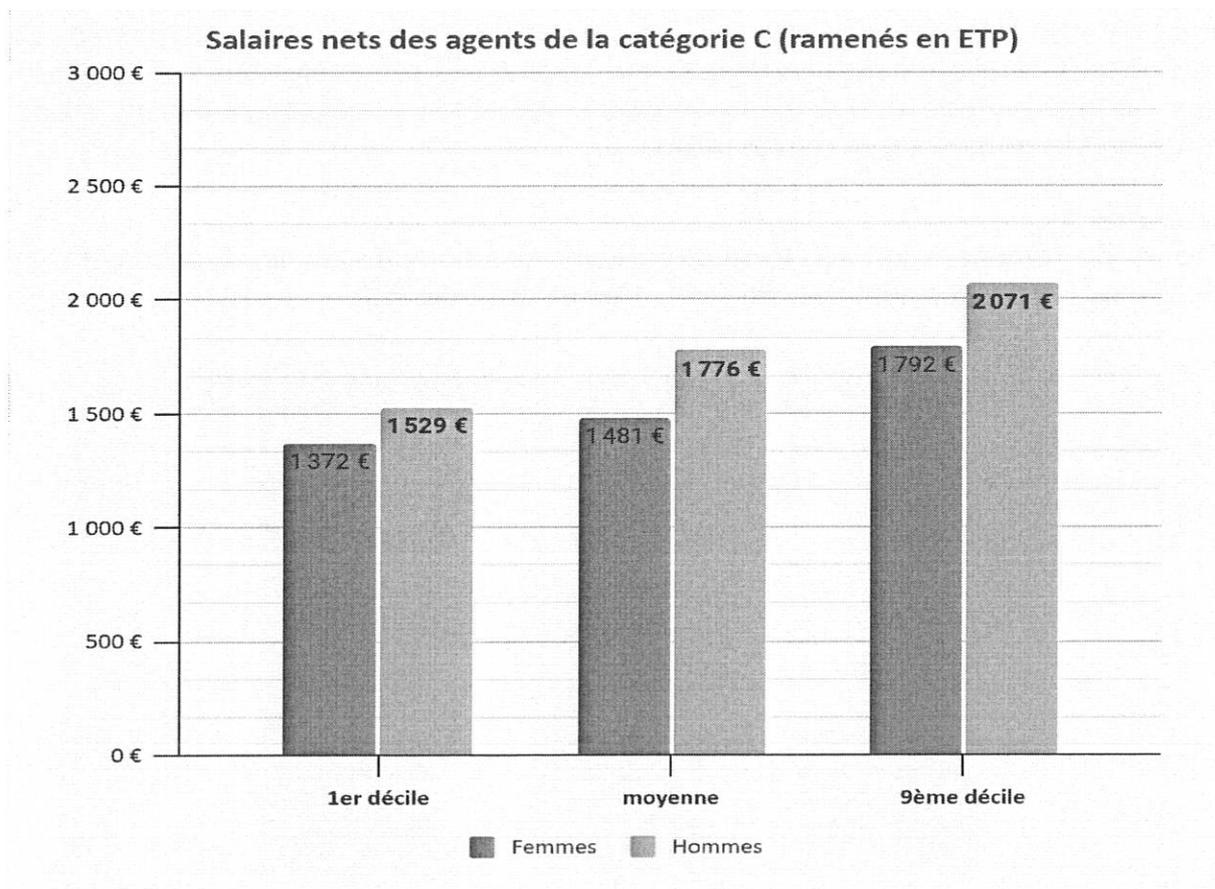


Catégorie B :



Le salaire net moyen des agents de catégorie B est 12.8% inférieur chez les femmes.

Catégorie C :



Le salaire net moyen des agents de la catégorie C est 16.6% inférieur chez les femmes.

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 avant décision finale par l'autorité territoriale.

En 2021, des Lignes Directrices de Gestion ont été élaborées conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Pour les promotions internes, les agents de la Communauté d'Agglomération dépendent du Centre de Gestion des Hautes-Alpes comme l'ensemble des collectivités du département dont l'effectif est inférieur à 350 agents. Pour les avancements de grades, huit critères ont été établis par la collectivité afin de classer les agents promouvables en fonction de leur parcours professionnel et de leur manière de servir.

Ainsi, cette année, 5 avancements de grade ont été prononcés, 4 pour des hommes et 1 pour une femme. Dans le cadre des promotions internes, 7 hommes ont obtenu une promotion au grade d'agent de maîtrise.

Les conditions de travail

Des visites de postes de travail sont effectuées par le médecin du travail ou l'infirmière du travail afin de réaliser des aménagements de postes le cas échéant. Par ailleurs, le conseiller de prévention réalise également des visites de postes afin de sensibiliser les agents aux bonnes pratiques posturales.

La cellule Santé et Sécurité au travail (psychologue, médecin du travail, conseiller de prévention et DRH) se réunit 8 à 10 fois par an.

Les actions pour améliorer les conditions de travail sont poursuivies : achat de matériel et de vêtements adaptés, formation de professionnalisation, équipement des vestiaires et des sanitaires.

La Communauté d'Agglomération est engagée dans une démarche de maîtrise des risques professionnels à travers la mise en œuvre d'un Document Unique. Celui-ci évalue les risques liés à chaque unité de travail et recense les meilleures solutions pour les diminuer, voire les supprimer. En 2022, la Communauté d'Agglomération a poursuivi le travail de mise en place des plans d'actions pour chaque direction ainsi que l'actualisation du document unique.

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.

Les actions de formation collectives en intra

En 2022, 102 journées de formations collectives en intra incluant des agents de la Communauté d'Agglomération Gap Tallard Durance ont été organisées contre 49,5 en 2021.

Intitulés	Nombres de jours réalisés en 2022 (toutes collectivités confondues)	Collectivités concernées	Directions demandeuses/concernées	Nombre d'inscrits Femmes CAGTD	Nombre d'inscrits Hommes CAGTD	Total inscrits CAGTD
Prévention et secours civique de niveau 1	17	TOUTES	L'agglo en bus, Administratif, Ecole de musique	1	6	7
FCO Voyageurs	15	CAGTD	L'agglo en bus	3	3	6
Google Drive	0,5	TOUTES	Toutes	1	0	1
Organisation et fonctionnement de la Fonction publique territoriale	3	VILLE CAGTD	Administratif	1	0	1
Module 1 : manipulation d'extincteurs	17	TOUTES	Toutes	8	12	20
Module 2 : sécurité incendie, évacuation, surveillance des locaux	7	TOUTES	Toutes	16	7	23
La gestion des conflits	3	TOUTES	Agglo en bus	1	1	2
FCO Marchandises	10	CAGTD	Ordures ménagères	0	2	2
Habilitation électrique : initial BS-BE	2	VILLE CAGTD CCAS	Ordures ménagères	0	1	1
FIMO Marchandises	20	CAGTD	Ordures ménagères	0	1	1
CACES Grue auxiliaire : Recyclage	2	VILLE CAGTD	Ordures ménagères	0	1	1

CACES C1 Tractopelle	3	VILLE CAGTD	Ordures ménagères, Déchetterie	0	3	3
AIPR : recyclage	1	VILLE CAGTD	Ordures ménagères	0	3	3
Habilitation électrique : recyclage BS-BE	1,5	VILLE CAGTD	STEP, Déchetterie	0	2	2
Totaux au 19/12/2022	102		Nombre d'agents	31	42	73

Le plan prévisionnel d'actions 2023

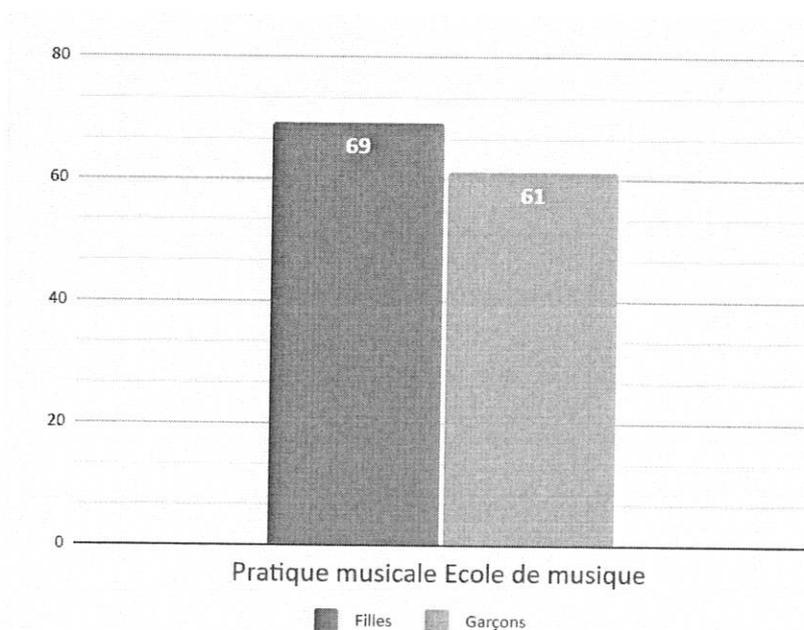
Les actions en cours et à venir :

- Un groupe de travail s'est réuni afin de proposer une charte du télétravail
- La mise en oeuvre du plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle se poursuit
- Développement d'actions de formation
- Poursuite de la réalisation du plan d'actions du Document Unique (DUERP)
- Prévention des risques liés à l'activité physique

II. Les politiques publiques

L'École de musique intercommunale

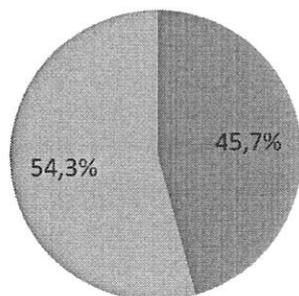
La fréquentation de l'École de Musique Intercommunale est relativement équilibrée entre les filles et garçons puisqu'il y a eu en 2022 53% de filles pour 47% de garçons.



L'Accueil de Loisirs Intercommunal

Répartition Filles/Garçons
Fréquentation Accueil de Loisirs

● Filles ● Garçons



La fréquentation de l'Accueil de Loisirs Intercommunal a été un peu plus importante chez les garçons que chez les filles en 2022 dans les mêmes proportions qu'en 2021 (54% de garçons pour 46% de filles).