

## REPUBLIQUE FRANCAISE

=====

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

L'an deux mille vingt quatre, le treize 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 : 39
DATE DE LA CONVOCATION	06/02/2024
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	20/02/2024

**OBJET :****Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes****Étaient présents :**

M. Jean-Baptiste AILLAUD , M. Patrick ALLEC , M. Serge AYACHE , M. Christian MULLER , M. Rémi COSTORIER , M. Michel GAY-PARA , M. Claude NEBON , M. Roger GRIMAUD , M. Bernard LONG , 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 , Mme Laurence ALLIX , M. Roger DIDIER , Mme Maryvonne GRENIER , M. Olivier PAUCHON , Mme Rolande LESBROS , M. Jérôme MAZET , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Catherine ASSO , 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 , M. Richard GAZIGUIAN , Mme Charlotte KUENTZ , M. Hervé COMBE , M. Christian HUBAUD  
Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

**Excusé(es) :**

Mme Carole LAMBOGLIA procuration à M. Roger GRIMAUD, 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, M. Frédéric LOUCHE procuration à Mme Laurence ALLIX, Mme Paskale ROUGON procuration à Mme Martine BOUCHARDY, M. Cédryc AUGUSTE procuration à M. Richard GAZIGUIAN, Mme Solène FOREST procuration à M. Jean-Louis BROCHIER, M. Daniel GALLAND procuration à M. Pierre PHILIP, Mme Françoise BERNERD procuration à M. Jean-Pierre MARTIN, Mme Pimprenelle BUTZBACH procuration à Mme Charlotte KUENTZ, M. Guy BONNARDEL procuration à M. Christian HUBAUD

**Absent(s) :**

Mme Nicole MAGALLON, M. Rémy ODDOU, M. Thierry PLETAN, M. Christophe PIERREL, Mme Isabelle DAVID, M. Eric GARCIN, Mme Marie-José ALLEMAND, M. Gérald CHENAVIER

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 Ginette MOSTACHI, 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 Établissements Publics 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.

- 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 18 janvier 2024 et de la Commission Développement Économique, Finances et des Ressources Humaines réunie le 1er février 2024 :

- **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

Le Vice-président



Jean-Baptiste AILLAUD

Le Secrétaire de Séance



Ginette MOSTACHI

Transmis en Préfecture le : 19 FEV 2024  
Affiché ou publié le : 19 FEV 2024





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

Année 2023

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 tout comme en 2022. Cette faible représentation des femmes s'explique par les compétences essentiellement techniques de la collectivité avec notamment la gestion des déchets, l'assainissement et les transports urbains.

### Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	16	3	19	84%	16%
technique	12	84	96	13%	88%
animation	2	1	3	67%	33%
culturelle	4	3	7	57%	43%
TOTAL	34	91	125	27%	73%

Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %

Communes : 60 %

EPCI : 38 %

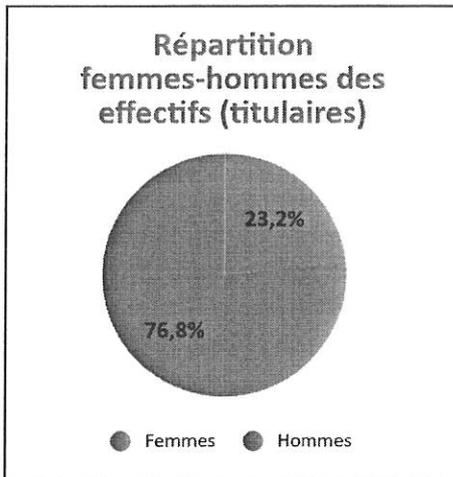
Jusqu'à 350 agents : 67 %

Entre 350 et 499 agents : 64 %

Entre 500 et 1 000 agents : 67 %

Plus de 1 000 agents : 63 %

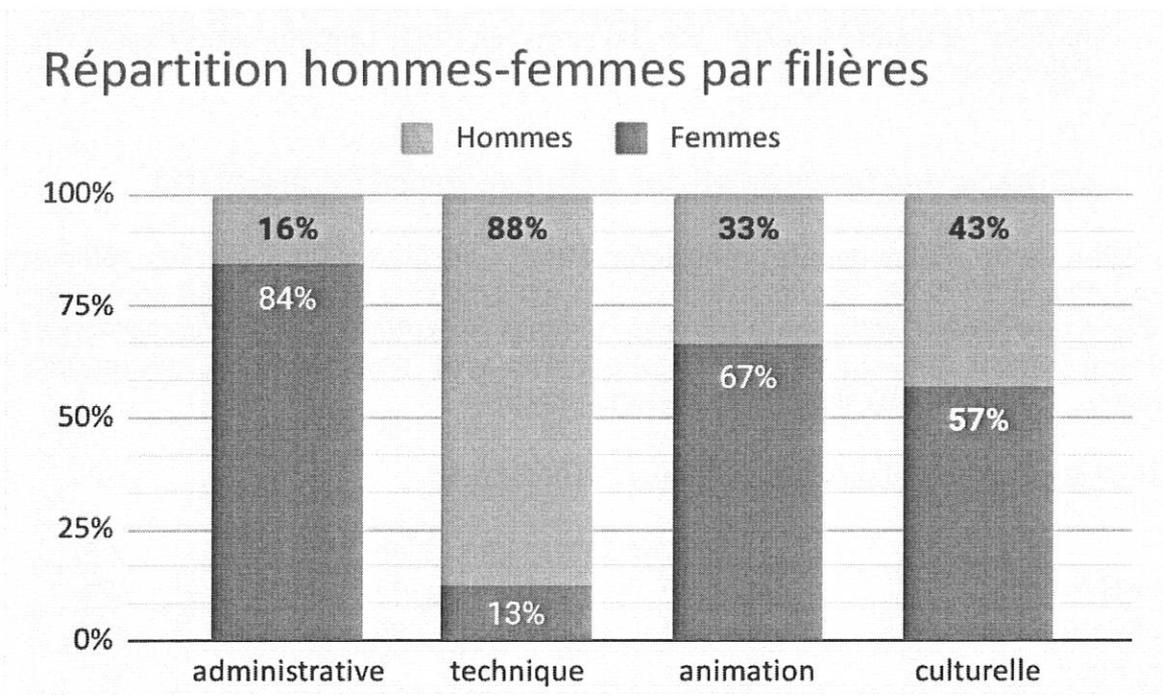
Source : DGAFP, chiffres 2019



Sur l'ensemble des agents titulaires au sein de la collectivité, 23.2% sont des femmes et 76.8% des hommes.

**Répartition par filière :**

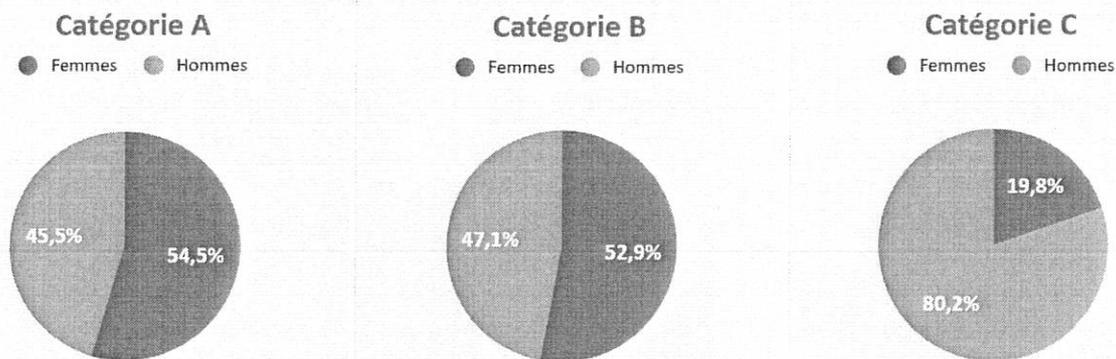
Le taux de féminisation reste très important dans la filière administrative puisqu'il atteint 84%, néanmoins, il a baissé puisqu'il était de 94% en 2021. La filière technique est stable par rapport à 2022 et représentée à 88% par des hommes. Les filières culturelle et animation sont en majorité féminines.



**Répartition par catégorie hiérarchique**

La Communauté d'Agglomération et la Ville de Gap mutualisent l'ensemble des Directions « Supports » (finances, ressources humaines, marchés publics, juridique, ...). Ces 2 collectivités sont pleinement investies et attachées au maintien et à la promotion de l'égalité professionnelle comme en témoigne l'organigramme actuel, 18 femmes sur 36 occupent des postes de direction, y compris dans le domaine technique (direction du nettoyage et de gestion des déchets ; direction hygiène et santé ; direction des services informatiques).

## Répartition par catégorie hiérarchique hors Directions mutualisées :



En catégorie A, les femmes représentent 54.5% de l'effectif contre 58% en 2022. En catégorie B, elles restent majoritaires mais sont en recul puisqu'elles représentent 52.9% alors qu'elles étaient près de 65% en 2022. En revanche, en catégorie C, la part des femmes a augmenté pour représenter 19.8% contre 16.5% en 2022.

### Temps de travail

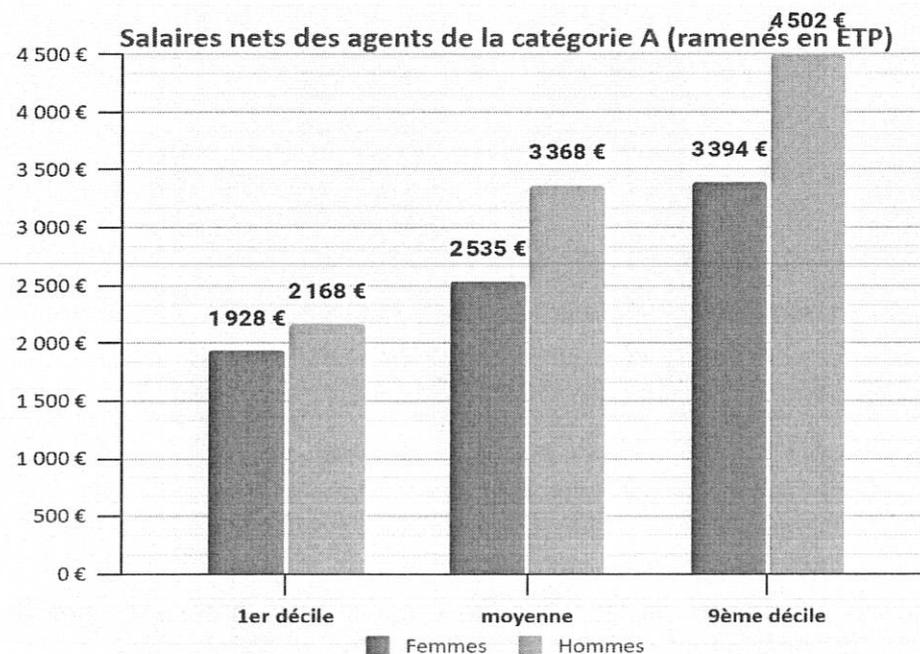
Les postes à temps non complet représentent 8.9% des emplois de la collectivité, hommes et femmes confondus à part égale. Cela représente 4 femmes et 4 hommes contre 8 femmes et 5 hommes en 2021.

### La question des écarts de rémunération entre les sexes

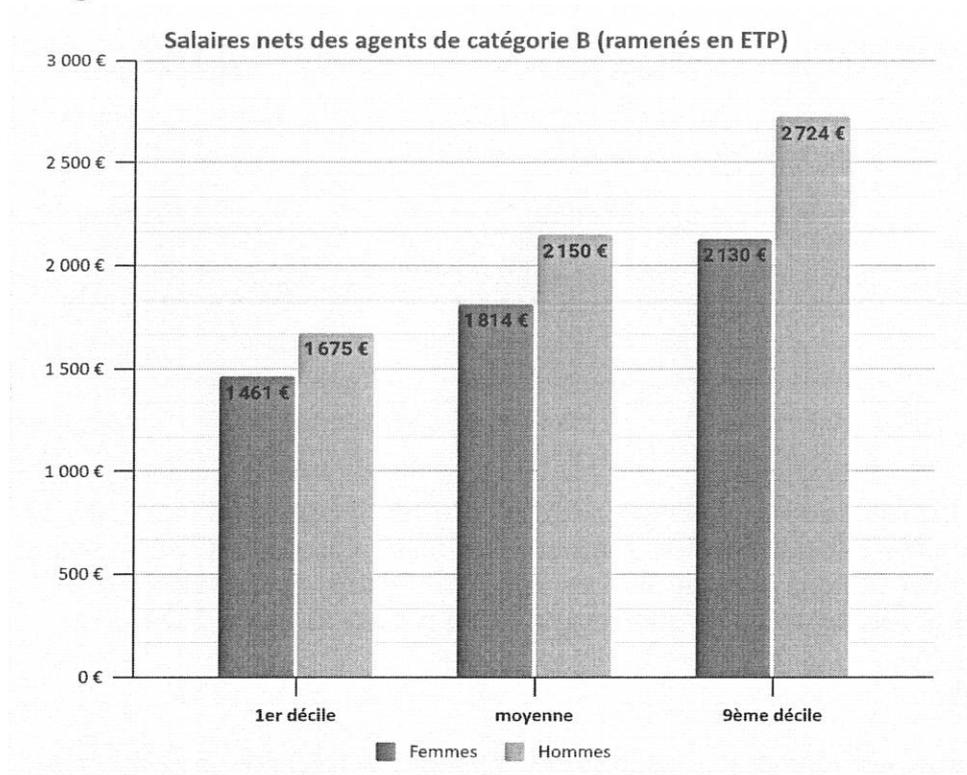
Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire équivalente. Il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes. Globalement, les agents perçoivent des rémunérations comparables pour un même grade et une même fonction. Toutefois, l'ancienneté 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 24.7% en faveur des hommes. En 2021, l'écart était de 35% et en 2022 de 19.30%.

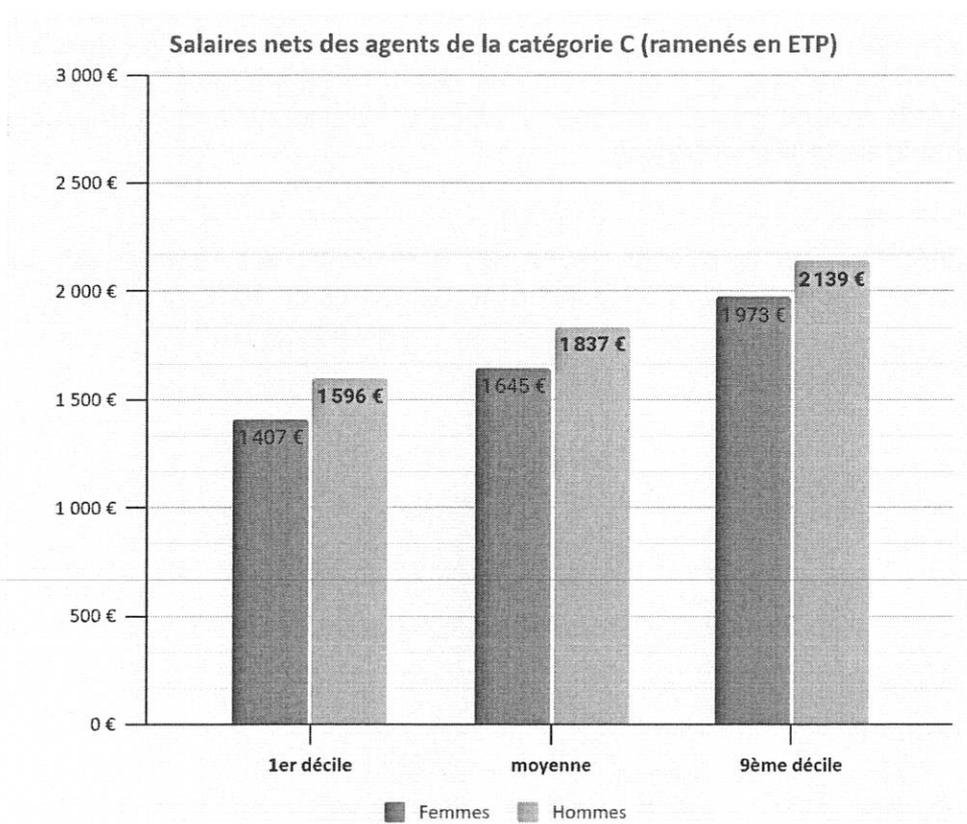


## Catégorie B :



Le salaire net moyen des agents de catégorie B est 15.6% inférieur chez les femmes. Cet écart était de 12.8% en 2022.

## Catégorie C :



Le salaire net moyen des agents de la catégorie C est 10.45% inférieur chez les femmes. Cet écart s'est nettement réduit puisqu'il était de 16.6% en 2022.

## 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, 3 avancements de grade ont été prononcés pour des hommes. Dans le cadre des promotions internes, 3 hommes ont obtenu une promotion au grade d'agent de maîtrise.

## Les conditions de travail

Chaque année, 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.

Cette année, la collectivité n'a pas eu de conseiller de prévention pendant plusieurs mois en raison de difficultés de recrutement. Toutefois, la collectivité a travaillé en lien avec l'organisme CAP EMPLOI afin de pouvoir réaliser un aménagement de poste en cas de besoin.

Les difficultés de recrutement d'un médecin du travail rencontrées par le Centre de Gestion n'ont pas permis en début d'année de réunir régulièrement la cellule Santé et Sécurité au travail (psychologue, médecin du travail, conseiller de prévention et DRH) mais le travail de concertation a repris depuis juin dernier.

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

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 2023, 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 2023, 89,5 journées de formations collectives incluant des agents de la Communauté d'Agglomération Gap Tallard Durance ont été organisées contre 102 en 2022.

Intitulé de la formation	CNFPT ou autre organisme de formation	Nbre de jours réalisés en 2023 (Toutes collectivités confondues)	Directions demandeuses/ concernées	Nombre d'inscrits Femmes CAGTD	Nombre d'inscrits Hommes CAGTD	Nombre total d'inscrits CAGTD
Prévention et secours civique de niveau 1	AUTRE	1	Toutes	2	0	2
Formation des membres de la F3SCT	CNFPT	3	Toutes	0	1	1
Formation des membres de la F3SCT	AUTRE	2	Toutes	0	1	1
Google Drive	DSI Ville de GAP	6	Toutes	1	2	3
FCO Voyageurs	AUTRE	15	L'agglo en bus	4	6	10
Organisation et fonctionnement de la Fonction publique territoriale	CNFPT	2	Toutes	1	1	2
Module 1 : manipulation d'extincteurs	Ville de GAP	12,5	Toutes	4	25	29
La gestion des conflits	CNFPT	3	Toutes	1	0	1
Découverte du métier de chargé d'accueil	CNFPT	3	Toutes	1	1	2

FIMO Marchandises	AUTRE	20	Direction de la Propreté urbaine	0	1	1
Formation recyclage Habilitation électrique BS BE	AUTRE	1,5	Toutes	0	1	1
Formation initiale Habilitation électrique BS BE	AUTRE	2	Toutes	0	2	2
Formation recyclage Habilitation électrique BC BR	AUTRE	1,5	Toutes	0	1	1
FCO Marchandises	AUTRE	5	OM et voirie	0	2	2
Formation recyclage CACES R489 3	AUTRE	2	Quattro et STEP	0	1	1
FCO Marchandises	AUTRE	5	Gestion des déchets	0	1	1
FCO Marchandises	AUTRE	5	Gestion des déchets	0	2	2
<b>Totaux au 19/12/2023</b>		<b>89,5</b>	<b>Nombre d'agents</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>62</b>

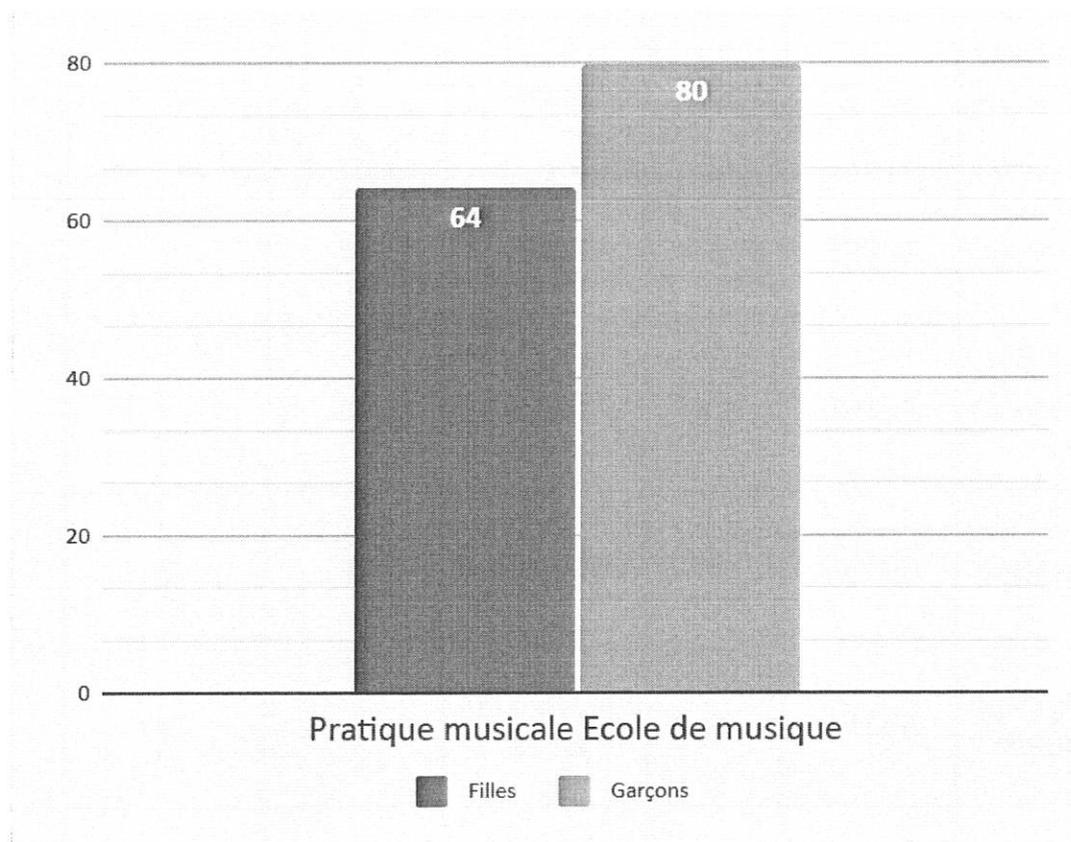
### Les formations individuelles avec le CNFPT :

Au titre des formations individuelles, 11 femmes et 6 hommes ont suivi 48 jours de formations avec le CNFPT, présentiel et distanciel confondus. Les chiffres 2022 n'avaient pas pu être calculés l'an dernier.

## II. Les politiques publiques

### L'Ecole de musique intercommunale

La fréquentation de l'École de Musique Intercommunale est majoritairement masculine puisque près de 56% des pratiquants sont des garçons. En 2022, il n'y avait que 47% de garçons.



### L'Accueil de Loisirs Intercommunal

56.6 % des enfants accueillis à l'Accueil de Loisirs Intercommunal en 2023 étaient des garçons.

