

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

L'an deux mille vingt cinq, le neuf décembre 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 : 42
DATE DE LA CONVOCATION	02/12/2025
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	16/12/2025

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. Gérald BORDIGA , M. Rémi COSTORIER , M. Rémy ODDOU , M. Michel GAY-PARA , M. Claude NEBON , M. Roger GRIMAUD , Mme Mélodie GAILLARD , M. Denis DUGELAY , Mme Monique PARA-AUBERT , M. Daniel BOREL , Mme Marie-Christine LAZARO , Mme Annie LEDIEU , Mme Claudie JOUBERT , Mme Laurence ALLIX , M. Frédéric LOUCHE , M. Roger DIDIER , Mme Rolande LESBROS , M. Jérôme MAZET , Mme Paskale ROUGON , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Solène FOREST , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN , Mme Martine BOUCHARDY , M. Vincent MEDILI , 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 Pimprenelle BUTZBACH , M. Gérald CHENAVIER , M. Christian HUBAUD , M. Guy BONNARDEL , Mme Béatrice CRUZ , M. Loïc BOIVIN
Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

M. Bernard LONG procuration à M. Frédéric LOUCHE, Mme Carole LAMBOGLIA procuration à Mme Mélodie GAILLARD, M. Franck LAGIER procuration à M. Jean-Baptiste AILLAUD, M. Jean-Michel ARNAUD procuration à M. Daniel BOREL, M. Christian PAPUT procuration à Mme Marie-Christine LAZARO, Mme Maryvonne GRENIER procuration à M. Jean-Louis BROCHIER, M. Olivier PAUCHON procuration à M. Jérôme MAZET, Mme Catherine ASSO procuration à Mme Martine BOUCHARDY, Mme Françoise DUSSERRE procuration à Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB

Absent(s) :

Mme Sylvie LABBÉ, M. Benjamin CORTESE, M. Cédryc AUGUSTE, M. Alexandre MOUGIN, M. Christophe PIERREL, Mme Isabelle DAVID, M. Eric GARCIN, 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 : M. Gérald BORDIGA, 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.

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 12 novembre 2025 et de la Commission Développement Économique, Finances et des Ressources Humaines réunie le 26 novembre 2025 :

- 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

Gérald BORDIGA

Transmis en Préfecture le : 15 DEC 2025
Affiché ou publié le : 15 DEC 2025

La présente décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification, d'un recours contentieux par courrier adressé au Tribunal administratif de Marseille (31 Rue Jean François Leca, 13002 Marseille) ou par l'application Télerecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr. Dans le même délai, un recours gracieux interrompant le délai de recours contentieux pourra être adressé à l'auteur de l'acte.



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

Année 2025

Depuis le 1er janvier 2016, les communes et Établissements Publics de Coopération Intercommunale 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

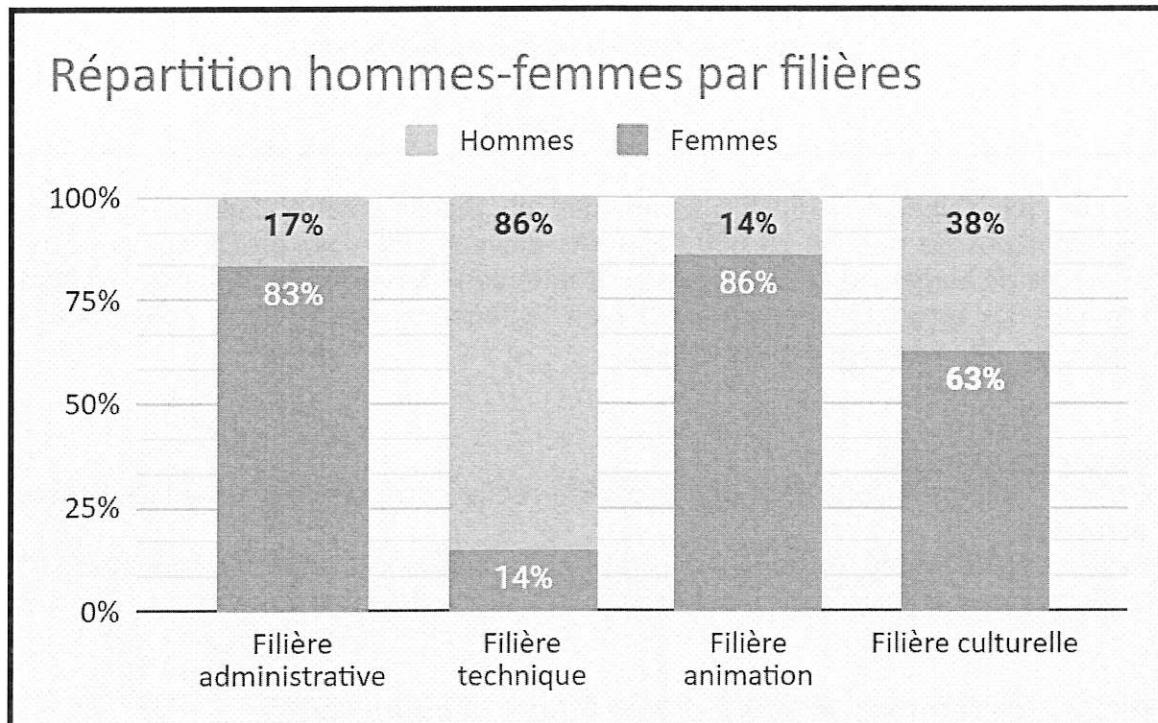
Au sein de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance, la proportion de femmes occupant un emploi permanent a significativement augmenté en 2025, atteignant 39 %, soit une hausse de 11 points par rapport à 2024. Cependant, un déséquilibre subsiste, principalement imputable à la prédominance des compétences techniques au sein de la collectivité, notamment dans les domaines de la gestion des déchets, de l'assainissement et des transports urbains.

Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Filière administrative	15	3	18	83%	17%
Filière technique	10	59	69	14%	86%
Filière animation	12	2	14	86%	14%
Filière culturelle	5	3	8	63%	38%
TOTAL	42	67	109	39%	61%

Répartition par filière :

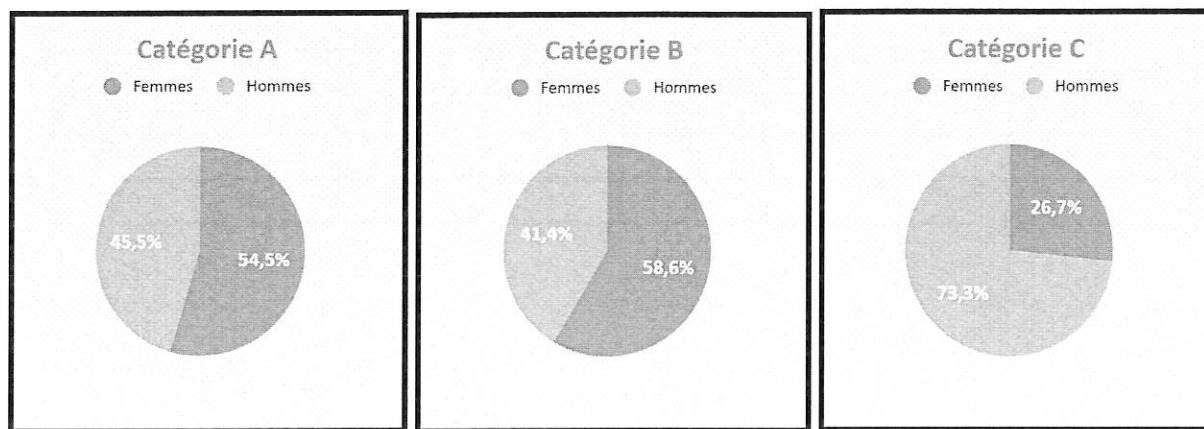
La filière administrative conserve un taux de féminisation très élevé, atteignant 83 % en 2025, bien qu'en légère baisse par rapport aux 90 % enregistrés en 2024. Parallèlement, la proportion de femmes dans la filière technique a connu une légère augmentation, passant de 11 % à 14 % en 2025. Les filières de l'animation et de la culture demeurent majoritairement féminines, une tendance qui se maintient au fil des ans.



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 très attachées au maintien et à la promotion de l'égalité professionnelle comme en témoigne toujours l'organigramme de la collectivité, qui compte 14 femmes et 14 hommes sur des postes de direction, y compris dans le domaine technique.

Répartition par catégorie hiérarchique hors Directions mutualisées :



Les femmes représentent désormais 54,5 % de la catégorie A, une baisse par rapport aux 63,6 % de 2024. En catégorie B, la proportion de femmes a augmenté, passant de 53,8 % en

2024 à 58,6 % en 2025, contre 52,9 % en 2023. Bien que toujours minoritaires, les femmes de catégorie C sont en progression constante, atteignant 26,7 % en 2025, contre 23,5 % en 2024, 19,8 % en 2023 et 16,5 % en 2022.

Temps de travail

En 2025, 6,4 % des emplois permanents et non permanents de la collectivité sont à temps non complet, contre 11 % en 2024. Cela représente un total de 7 personnes, soit 6 femmes et 1 homme.

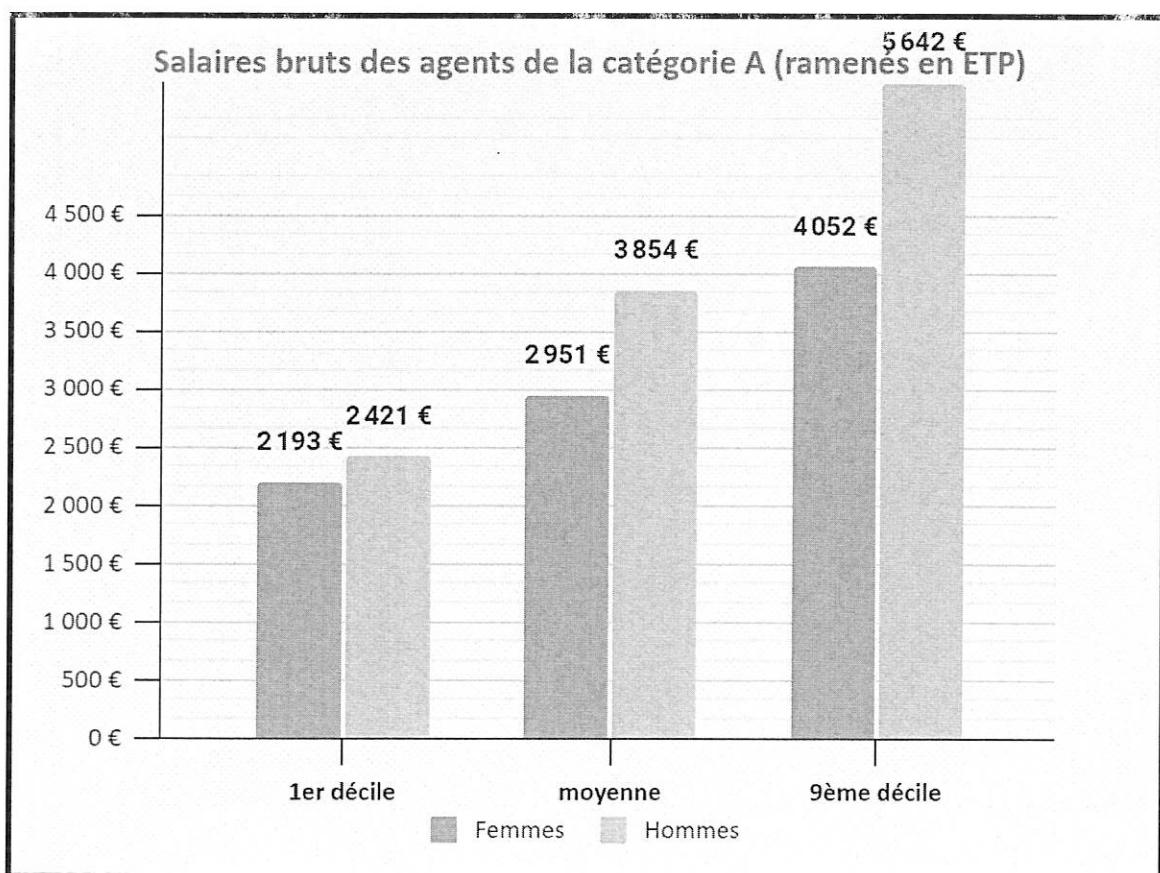
La question des écarts de rémunération entre les sexes

Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire pour des situations statutaires équivalentes, sans distinction de genre. Les agents perçoivent des rémunérations comparables pour un grade et une fonction identiques. Cependant, il est important de noter que les chiffres présentés ci-dessous n'intègrent pas le grade, l'ancienneté, l'expérience et les missions, qui sont des facteurs influençant le montant de la rémunération.

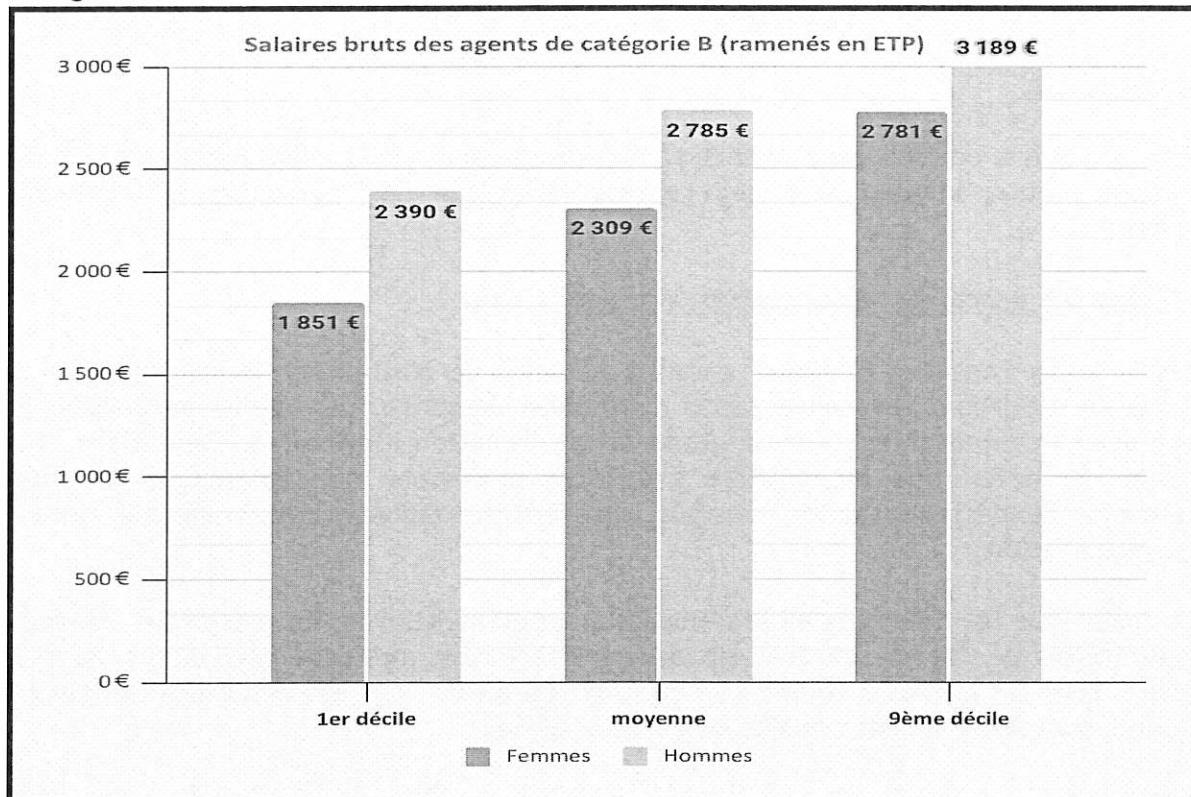
Il est à noter que les heures complémentaires, supplémentaires, les astreintes, ainsi que les indemnités de fin de contrat et de congés payés, ne sont pas inclus dans les montants. Tous les agents à temps non complet ou partiel ont été rétablis à temps plein sur le mois complet pour les besoins de cette analyse.

Catégorie A :

L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes a diminué pour s'établir à 23,43 % en faveur des hommes, contre 24,3 % en 2024. Cette différence était de 35 % en 2021.

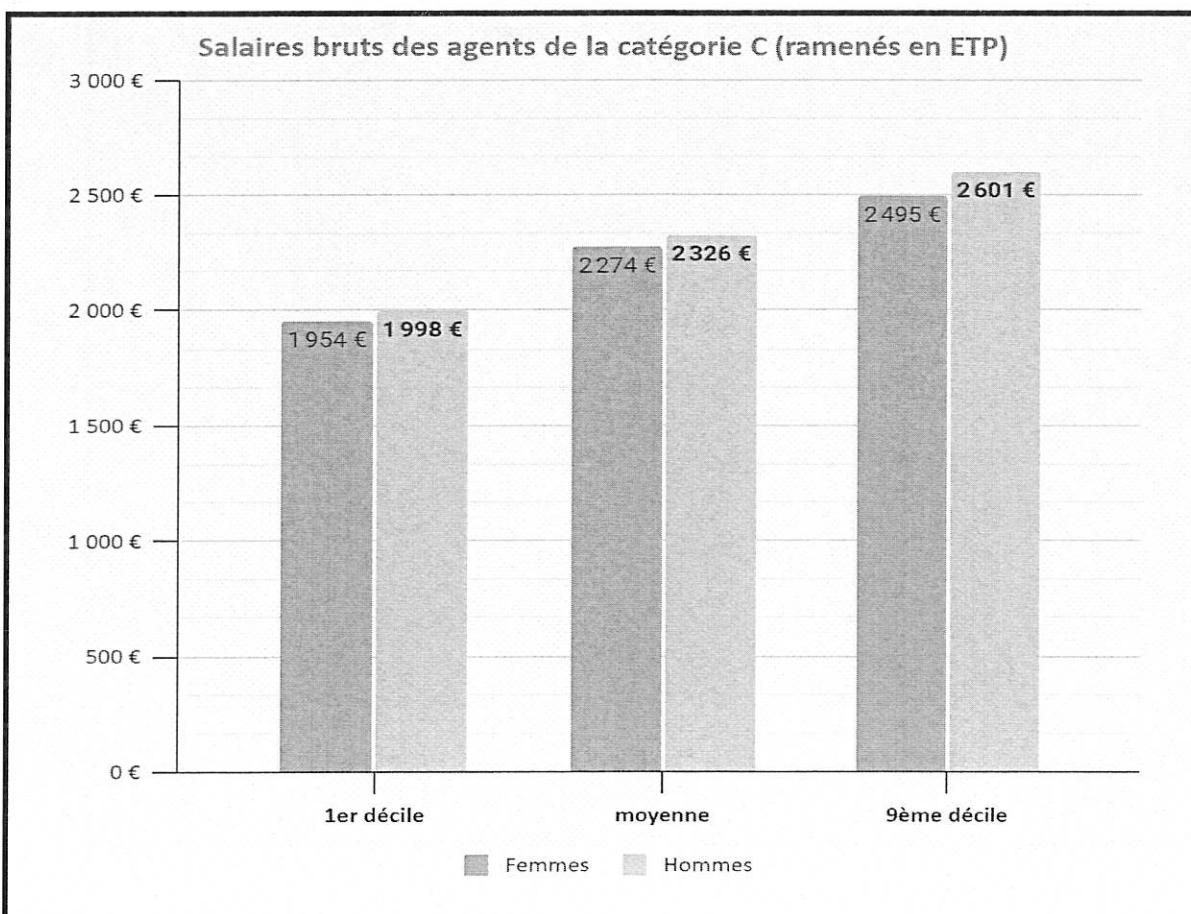


Catégorie B :



L'écart de salaire moyen des agents de catégorie B est resté stable à 17,09 %, comparativement à 17,7 % en 2024. Les femmes perçoivent en moyenne 17,09% de moins que les hommes.

Catégorie C :



En catégorie C, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes du 1er décile est de 2,20 %, marquant une nette amélioration par rapport aux 9,9 % enregistrés en 2024.

Le déroulement de carrière

Tous les agents remplissant les conditions réglementaires sont inscrits sur les tableaux d'avancement, ce qui permet à leur dossier d'être examiné par leur direction avant la décision finale de l'autorité territoriale.

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, des Lignes Directrices de Gestion ont été élaborées depuis 2021. Huit critères ont été établis pour classer les agents promouvables en fonction de leur parcours professionnel et de leur manière de servir.

Ainsi, cette année, 10 agents remplissaient les conditions nécessaires à un avancement de grade, 4 agents de catégorie C ont pu être promus au regard des ratios et des quotas réglementaires.

Parmi eux, 2 hommes et 2 femmes selon le classement établi par les Lignes Directrices de Gestion.

Concernant les promotions internes, elles ont bénéficié à 3 personnes : 1 homme et 2 femmes. Parmi elles, 1 femme a été promue en catégorie B, et 1 femme et 1 homme en catégorie C.

Les conditions de travail

La collectivité est dotée d'un conseiller en prévention et d'une psychologue du travail à temps plein. Par ailleurs, elle conventionne avec le Centre de Gestion des Hautes-Alpes (CDG 05) pour la médecine du travail. Actuellement, le service de médecine du travail est composé de 2 médecins du travail qui consultent en distanciel et d'un médecin collaborateur qui consulte en présentiel.

Le conseiller de prévention réalise lui-même des études d'aménagement de poste en fonction des besoins des agents en situation de handicap. Lorsque la situation le nécessite, notamment en cas de complexité particulière, il peut faire appel à CAP EMPLOI pour un accompagnement spécifique. Il peut également solliciter l'expertise d'ergonomes spécialisés afin d'évaluer les besoins et recommander du matériel ergonomique adapté aux contraintes des postes de travail.

Les actions visant à améliorer les conditions de travail se poursuivent : instauration des horaires variables et de la semaine de quatre jours, acquisition de matériel et de vêtements adaptés, actions de professionnalisation, aménagement ergonomique des vestiaires et des sanitaires.

La Communauté d'Agglomération est engagée dans une démarche de prévention et de maîtrise des risques professionnels, notamment à travers la mise en œuvre du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document identifie les risques propres à chaque unité de travail et propose des mesures pour les réduire, voire les éliminer. Les risques psychosociaux (RPS) y sont également intégrés, grâce à une évaluation spécifique menée par la psychologue du travail. En 2025, la collectivité a poursuivi la mise en œuvre des plans d'action par direction, tout en actualisant le DUERP.

La formation

Afin de promouvoir l'évolution professionnelle et l'acquisition de nouvelles compétences, des actions de formation non générées sont mises en place.

La collectivité sollicite fréquemment le CNFPT pour organiser des formations internes, ce qui permet de réduire les temps de trajet et de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Par ailleurs, des initiatives sont prises pour valoriser les acquis professionnels.

Les actions de formation collectives :

En 2025, 70,5 journées de formations collectives incluant 61 agents de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance ont été organisées contre 88,5 en 2024 au bénéfice de 78 agents. Détail ci-dessous.

Intitulé de la formation	CNFPT ou autre organisme de formation	Nbre de jours réalisés en 2025 (Toutes collectivités confondues)	Directions demandeuses/concernées	Nombre d'inscrits Femmes CAGTD	Nombre d'inscrits Hommes CAGTD	Nombre total d'inscrits CAGTD
Premiers Secours Citoyen (PSC)	SDIS	16	Toutes	4	4	8
L'organisation et la gestion de son temps	CNFPT	3	Toutes	0,5	0	0,5
Organisation et fonctionnement de la fonction publique territoriale	CNFPT	2	Toutes	1	1	2
Manipulation extincteurs	Formateurs internes	14	Toutes	5,5	15	20,5
Google Drive	Formateurs internes	6	Toutes	5	0	5
La gestion des conflits en situation d'accueil	CNFPT	3	Toutes	2	0	2
L'affirmation de soi pour mieux communiquer en contexte professionnel	CNFPT	6	Toutes	3	1	4

Lumistudio SIV (logiciel)	Lumiplan Duhamel	1,5	Transports urbains	0	2	2
Migration BO vers BI4.3	Nexpublica (Inetum)	2	Finances et DRH	2	0	2
FCO Voyageurs	AFTRAL	5	Transports urbains	1	2	3
Formation recyclage ACCES R482 B1, C1 et F	ASFOR	1	Voirie, logistique, espaces verts, OM	0	2	2
Formation recyclage Habilitation électrique BR BC B1 B2	ASFOR	1,5	Espaces verts, STEP, bâtiments, prévention, DSi, éclairage public	0	3	3
Formation initiale ACCES R486 PEMP 3A	ECF	2	Sports, STEP, Bâtiments	0	1	1
Formation recyclage Habilitation électrique BS BE H0	ASFOR	1,5	Huissiers, Sports, OM, STEP, Voirie, Bâtiments, Espaces Verts	0	2	2
Formation initiale et recyclage ACCES R490 Grue auxiliaire	ECF	2	Voirie, OM et Éclairage public	0	1	1
Formation initiale et recyclage AIPR	ASFOR	1	Espaces verts, voirie, éclairage public, logistique, Assainissement	0	1	1
Formation initiale Habilitation électrique BC BR B1 B2	ASFOR	3	STEP, déchetterie, sports, éclairage public, Quattro	0	2	2
Totaux		70,5		24	37	61

Les formations individuelles :

Au titre des formations individuelles avec le CNFPT en 2025, 6 femmes et 4 hommes ont suivi 15,5 jours de formations individuelles, présentiel et distanciel confondus. En 2024, 6 femmes et 3 hommes avaient suivi 16 jours de formations individuelles avec le CNFPT.