

Conseil Communautaire du 8 décembre 2020

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

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 Technique et sur avis favorable de la Commission Développement Economique, Finances et des Ressources Humaines réunie le XXXX :

- **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.**

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

Année 2020

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.

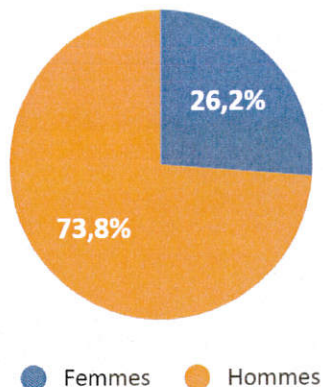
I. La place des femmes et des hommes dans la collectivité

Au sein de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance, les femmes représentent 26 % des agents ayant occupé un emploi permanent soit 32 agents sur 121. 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	1	17	94%	6%
Technique	11	85	96	11%	89%
Animation	0	1	1	0%	100%
Culturelle	4	3	7	57%	43%
Police Municipale	1	0	1	100%	0%
TOTAL	32	90	121	26%	74%

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



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 %

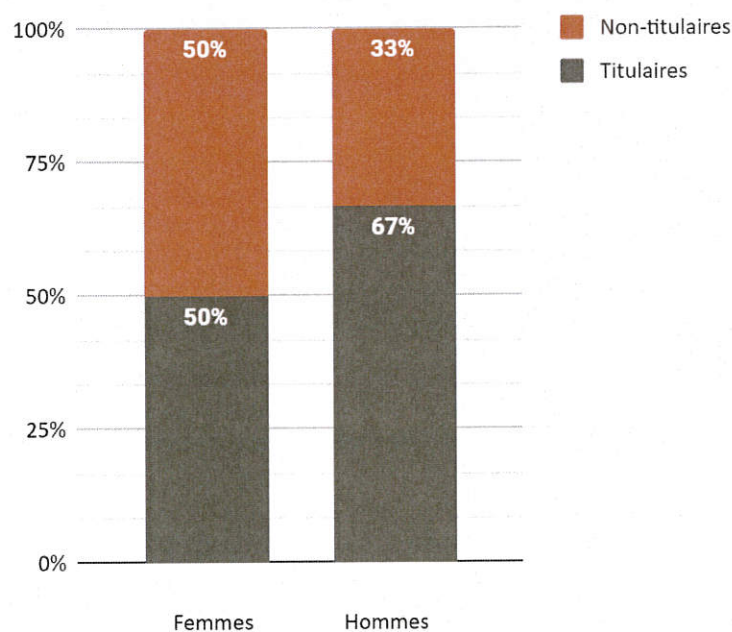
Entre 500 et 1 000 agents : 67 %

Plus de 1 000 agents : 63 %

Source : DGAFP, chiffres 2019

67% des hommes occupent un emploi titulaire permanent. Pour les femmes, le taux est de 50%.

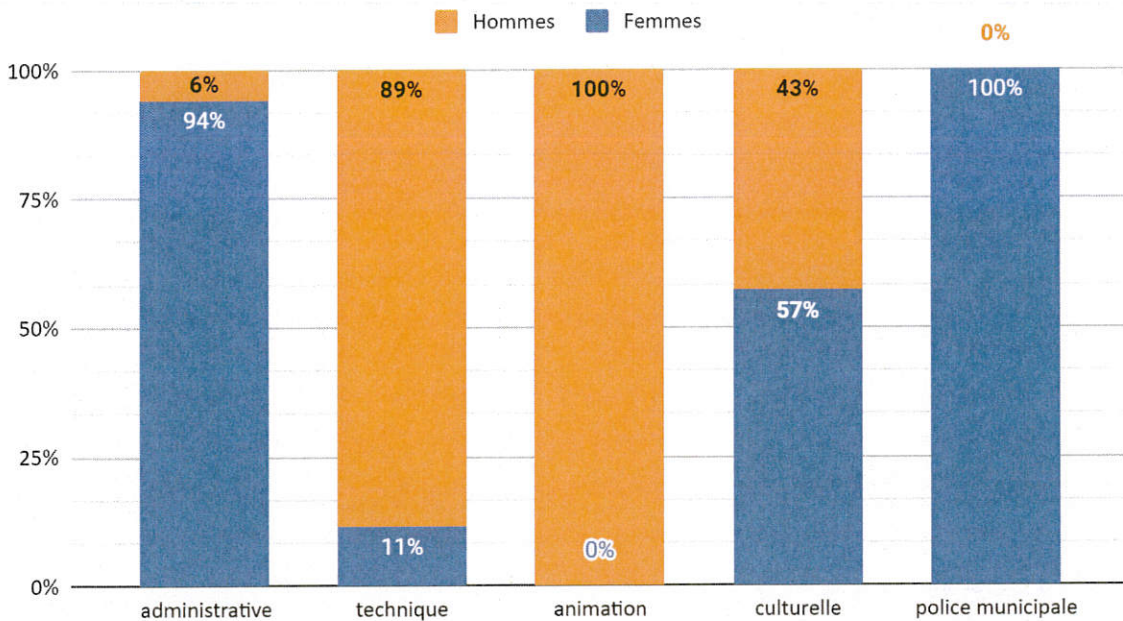
Part des titulaires et non titulaires



Répartition par filière :

Le taux de féminisation est très important dans la filière administrative puisqu'il atteint 94%. A l'inverse, la filière technique est représentée à 89% par des hommes, 30% au-dessus de la moyenne nationale.

Répartition hommes-femmes par filières



Au niveau national, dans la FPT :

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

Technique : 45% de femmes / 55% d'hommes

Animation : 64% de femmes / 36 % d'hommes

Culturelle : 60% de femmes / 40 % 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 : 24% de femmes / 76 % d'hommes

Police : 26% de femmes / 74 % d'hommes

Incendie-sec : 5 % de femmes / 95 % d'hommes

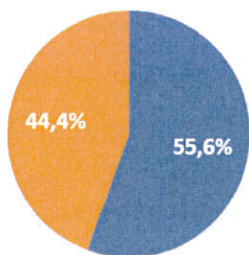
Source : DGAFP 2017

Répartition par catégorie hiérarchique

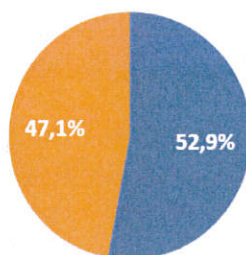
La Communauté d'Agglomération et la Ville de Gap mutualisent l'ensemble des Directions « Supports » (finances, DRH, marchés publics, juridique, ...). Les cadres de la Ville sont également mutualisés avec l'agglomération. Ces 2 collectivités sont pleinement investies et attachées au maintien et à la promotion de l'égalité professionnelle comme en témoigne l'organigramme actuel, avec 14 femmes sur 38 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 :

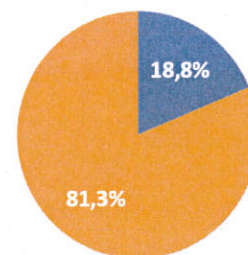
Catégorie A
● Femmes ● Hommes



Catégorie B
● Femmes ● Hommes



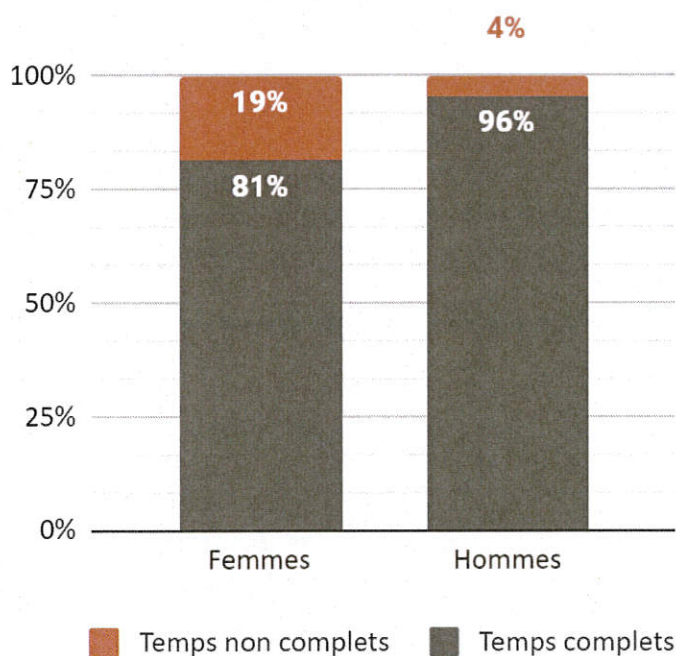
Catégorie C
● Femmes ● Hommes



Temps de travail

Les postes à temps non complet représentent 8.2% des emplois de la collectivité. Cela représente 6 femmes et 4 hommes.

Temps complets et temps non complets par sexe

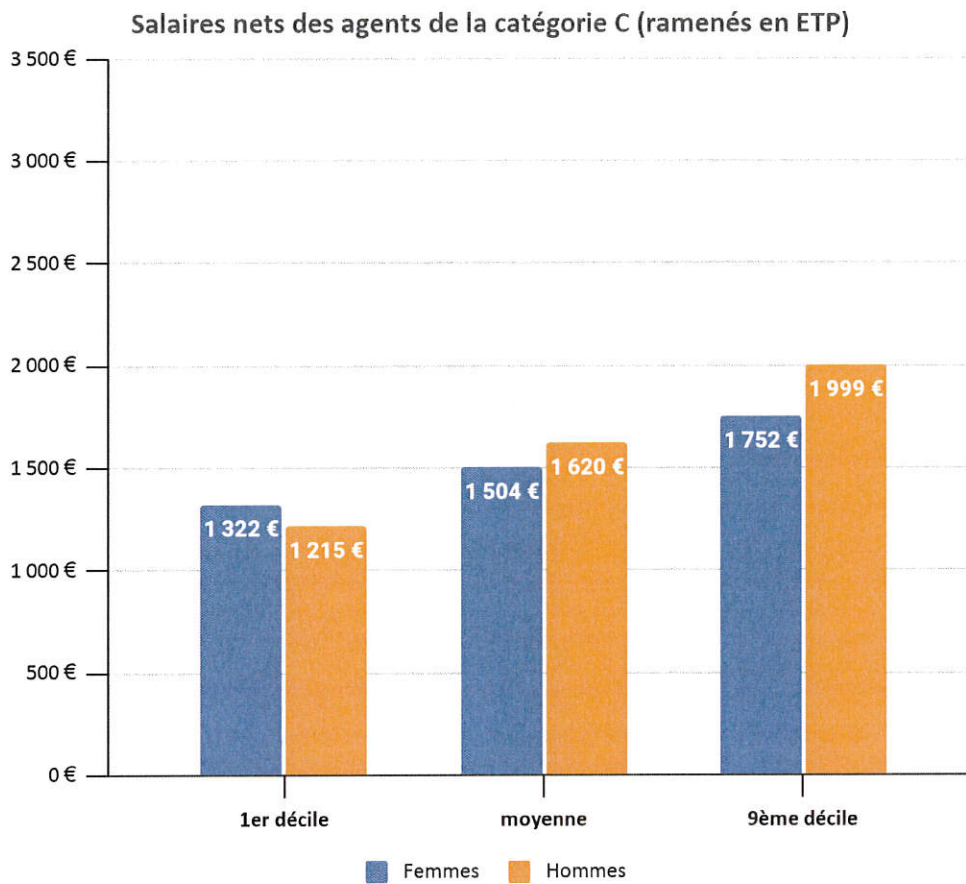


La question des écarts de rémunération entre les sexes

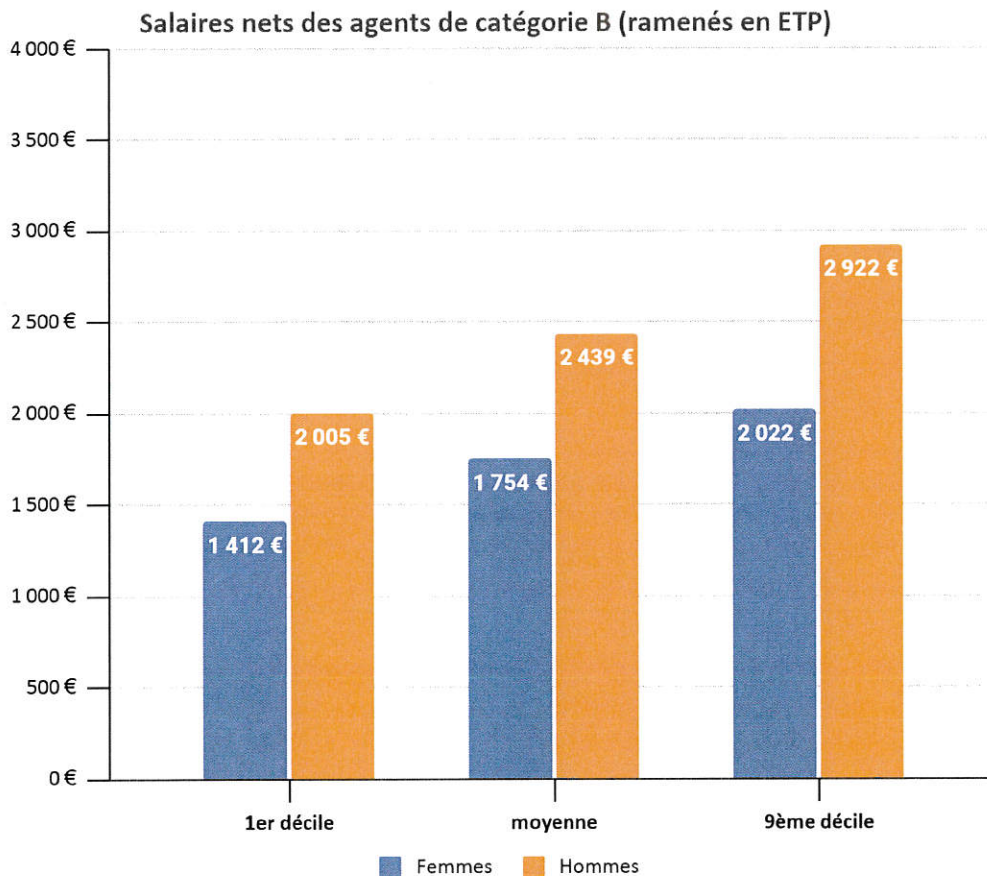
Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire équivalente. Il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes. Globalement, les agents perçoivent des rémunérations comparables pour un même grade et une même fonction. Toutefois, l'ancienneté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

Sur l'ensemble du territoire national, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 18,9%.

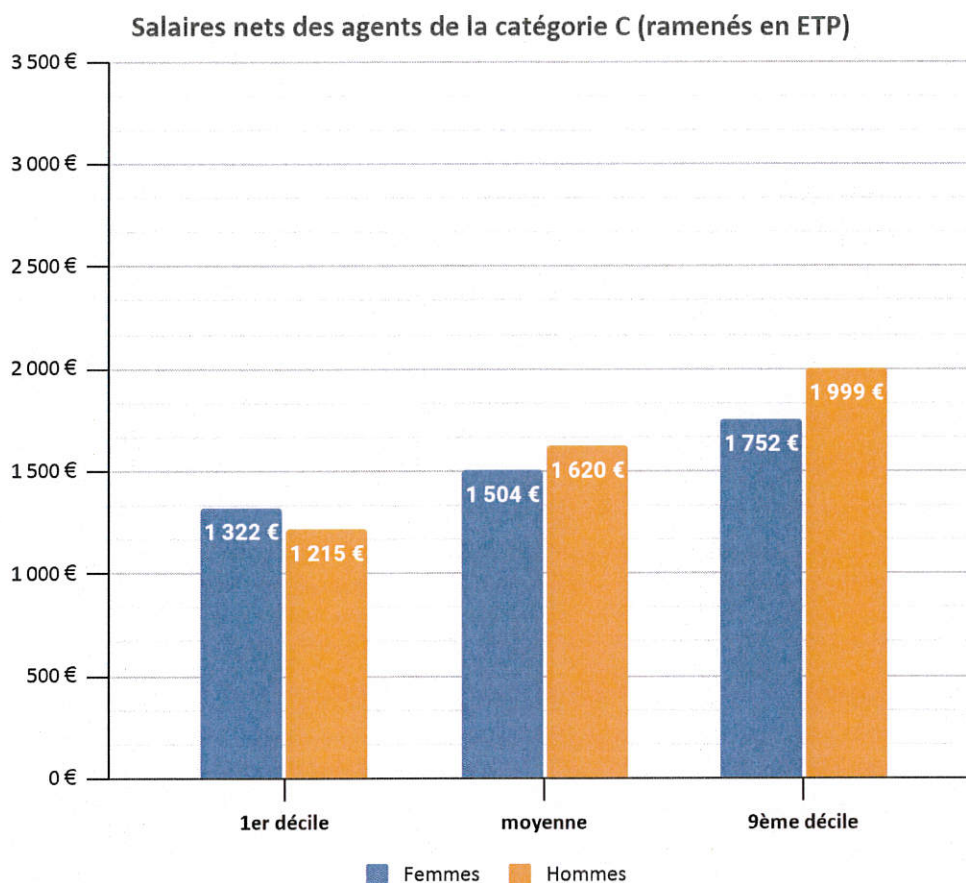
Catégorie A :



Catégorie B :



Catégorie C :



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 2020, 7 hommes et 1 femme ont bénéficié d'un avancement de grade et une seule femme d'une promotion interne. Les conditions d'avancement reposent essentiellement sur le statut de la fonction publique territoriale.

Avancements de grade:

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
Catégorie A	0	0	0%	0	0	0%
Catégorie B	0	0	0%	0	0	0%
Catégorie C	8	1	13%	8	7	88%
Ensemble	8	1	13%	8	7	88%

Promotions interne:

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre de promotions	%	Total	nombre de promotions	%
Catégorie A	0	0	0%	0	0	0%
Catégorie B	1	1	100%	1	0	0%
Catégorie C	0	0	0%	0	0	0%
Ensemble	1	1	100%	1	0	0%

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. 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 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.

Les actions de formation en intra

Intitulé	Nombre de jours de formation	Directions demandeuses/ concernées	Nombre d'inscrits femmes	Nombre d'inscrits hommes
Les fondamentaux des Marchés publics	1	Toutes	0	3
FCO Voyageurs	15	L'agglomération en bus	1	4
Habilitations électriques	6	Toutes	0	5
CACES	8	Toutes	0	1
Total au 16/10/2020	30		1	13

Le plan prévisionnel d'actions 2021

La commune de Gap a entrepris activement en 2012 un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Ce travail se poursuivra :

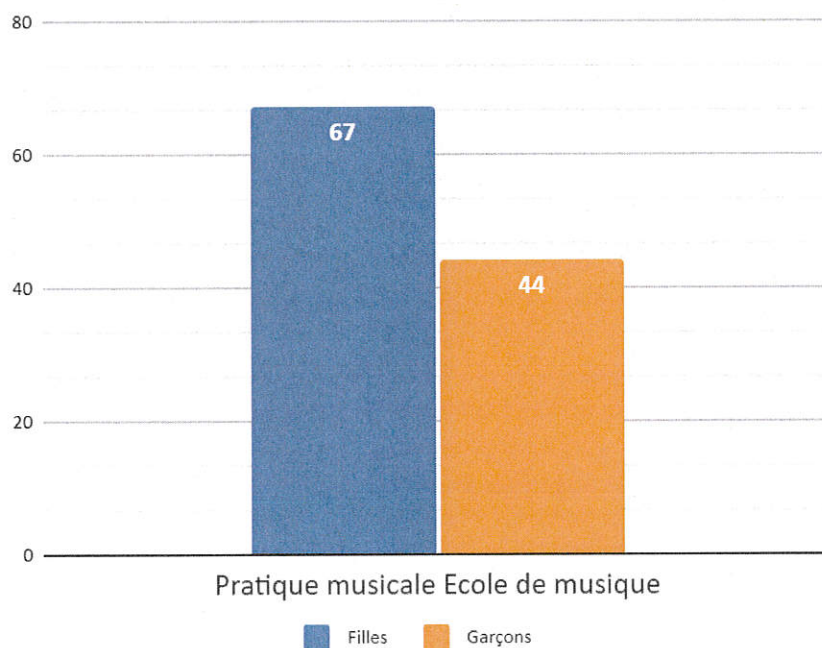
Les actions en cours et à venir :

- Mise en place d'un groupe de travail pour la rédaction des Lignes Directrices de Gestion
- Développement d'actions de formation
- 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)
- Prévention des risques liés à l'activité physique
- Poursuite de l'expérimentation des horaires variables sur 2 directions (ressources humaines et urbanisme) et extension aux autres services après mise en place d'un outil de gestion du temps.
- Réunion du groupe de travail dédiée au thème de l'égalité professionnelle homme-femme. Celui-ci est constitué de 3 représentants du personnel et de 3 représentants de la collectivité et d'agents de la DRH.

II. Les politiques publiques

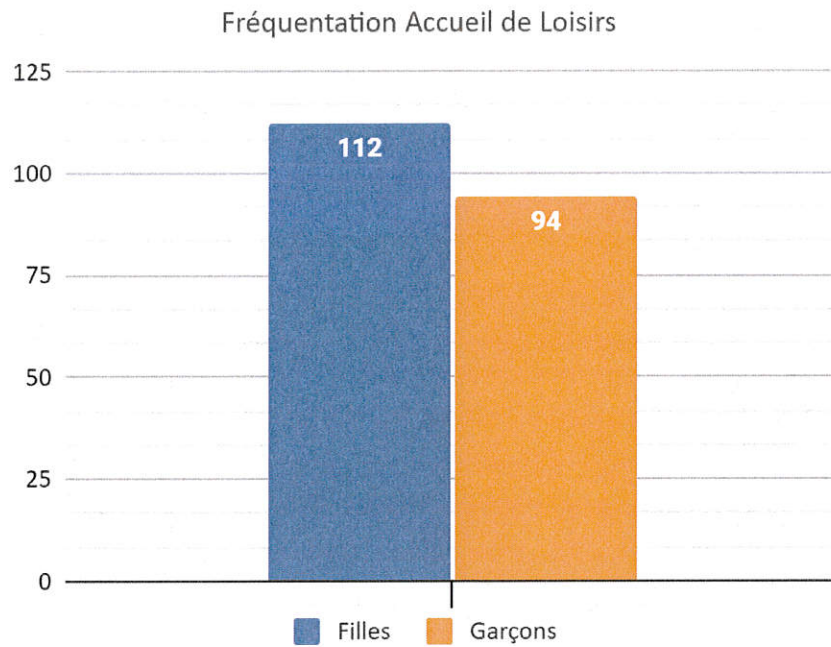
L'École de musique intercommunale

La fréquentation de l'École de Musique Intercommunale est cette année encore à majorité féminine puisqu'il y a 67 filles pour 44 garçons. Pour ce qui est du corps enseignant, il est à parité avec 4 femmes et 4 hommes.



L'Accueil de Loisirs Intercommunal

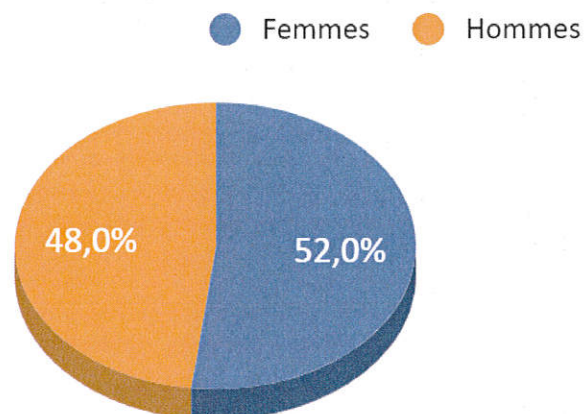
La fréquentation de l'Accueil de Loisirs Intercommunal est un peu plus importante chez les filles (112) que chez les garçons (94).



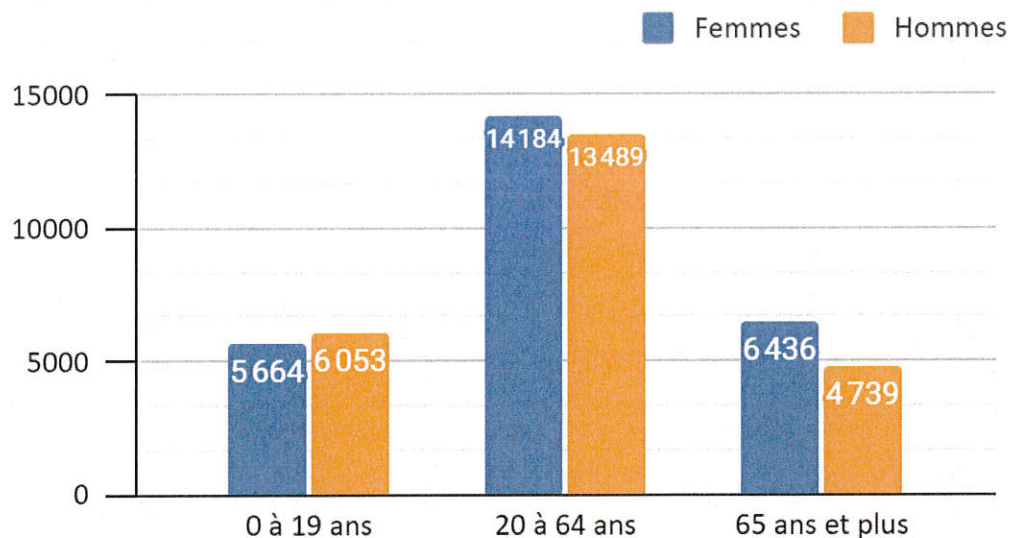
I. Les principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes/hommes (sources: RP Insee 2017)

Population par sexe et tranche d'âge sur le territoire (CAGTD)

Population par sexe

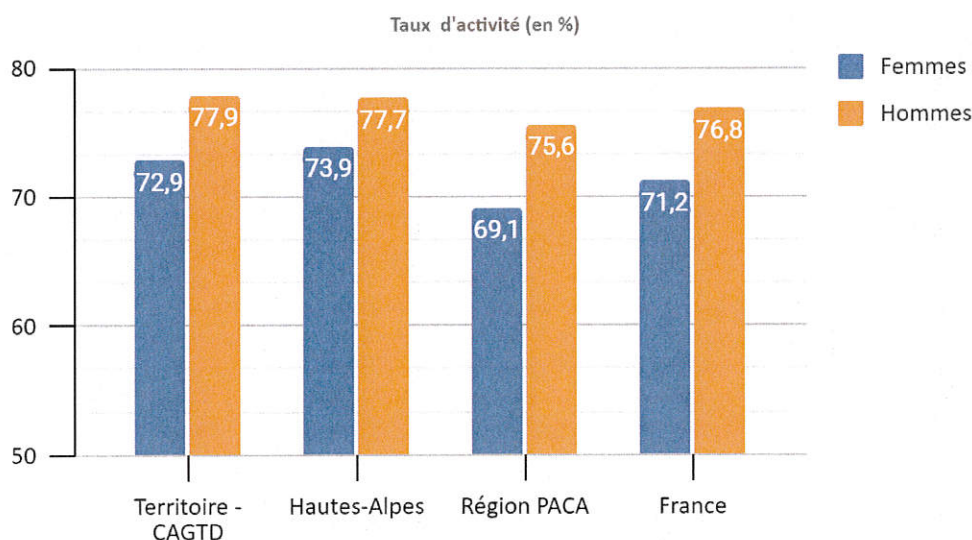


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



Taux d'activités des femmes et des hommes sur le territoire (CAGTD)

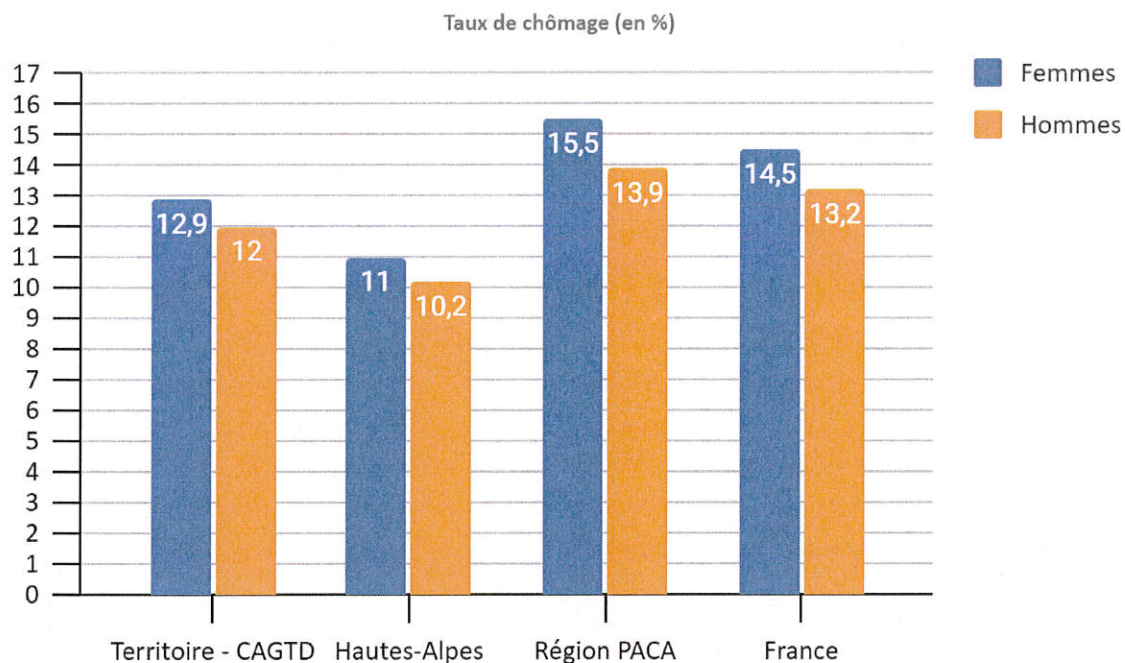
Le taux d'activité des hommes et des femmes du territoire est comparable à celui des Hautes-Alpes et reste plus élevé qu'en moyenne en Région PACA et en France.



Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire (CAGTD)

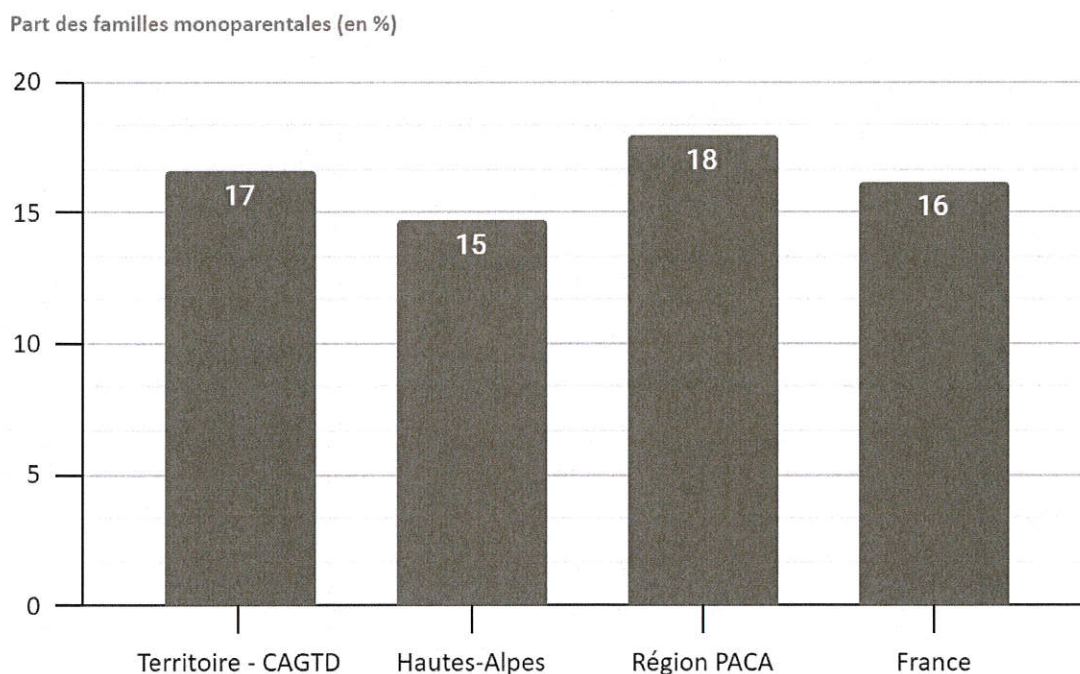
Le taux de chômage (au sens du recensement) est supérieur à celui des Hautes-Alpes mais est inférieur au taux régional et au taux national.

A noter par ailleurs que le taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire a tendance à diminuer depuis 2018, contrairement aux taux observés dans les Hautes-Alpes, en Région PACA et en France qui eux augmentent.

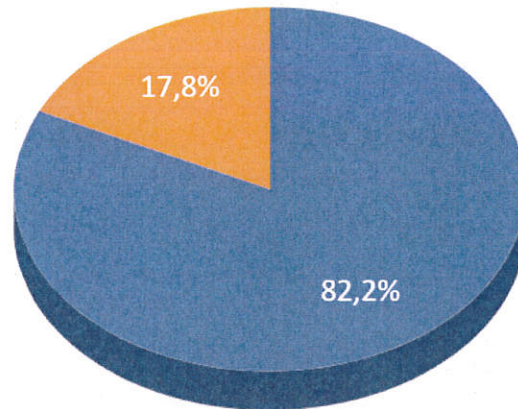


Familles monoparentales sur le territoire (CAGTD)

La part des familles monoparentales sur le territoire reste un peu plus élevée que sur le territoire national (1 point) et parmi ces familles le pourcentage de femmes seules avec enfants représente 82,2%.



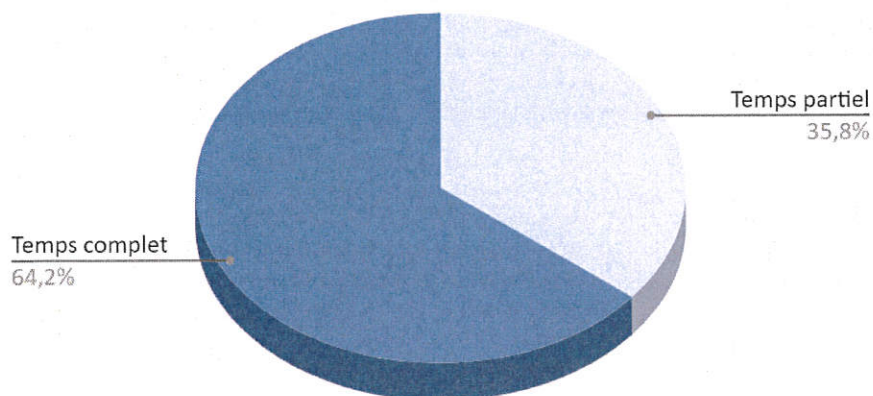
● dont femmes seules avec enfants ● dont hommes seuls avec enfants



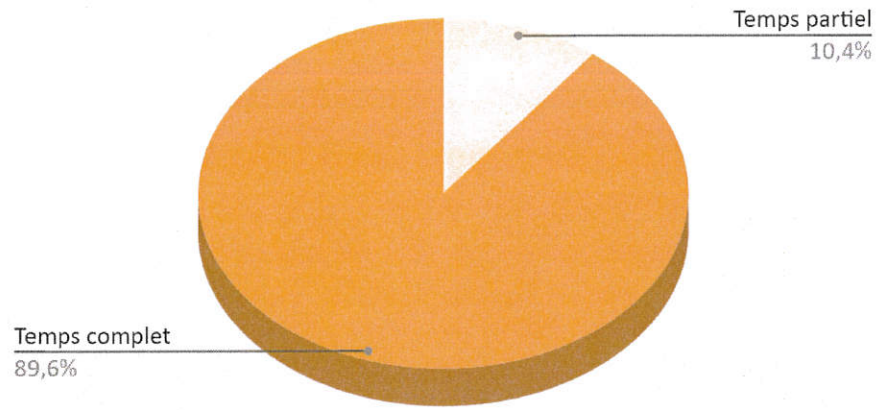
Répartition du temps partiel chez les salarié(e)s sur le territoire (CAGTD)

Le recours au temps partiel sur le territoire est toujours davantage utilisé pour les femmes (35,8%) que pour les hommes (10,4%). Ces chiffres, bien que montrant un écart important, suivent une tendance nationale (27% pour les femmes et 8,1% pour les hommes en France).

Répartition du temps partiel chez les femmes (sur 8904 salariées)



Répartition du temps partiel chez les hommes (sur 8500 salariés)



Statut et conditions d'emploi sur le territoire

Statut et conditions d'emploi

