

## REPUBLIQUE FRANCAISE

=====  
**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GAP-TALLARD-DURANCE****L'an deux mille vingt cinq, le onze 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 : 47
DATE DE LA CONVOCATION	04/02/2025
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	18/02/2025

**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. 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. Jean-Michel ARNAUD , M. Daniel BOREL , Mme Marie-Christine LAZARO , M. Christian PAPUT , Mme Annie LEDIEU , Mme Claudie JOUBERT , Mme Laurence ALLIX , 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 , M. Cédryc AUGUSTE , Mme Solène FOREST , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , 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 , Mme Isabelle DAVID , M. Eric GARCIN , M. Gérald CHENAVER , M. Christian HUBAUD , M. Guy BONNARDEL , Mme Cécile VARALDI , M. Loïc BOIVIN  
Conseillers Communautaires, formant la majorité des membres en exercice.

**Excusé(es) :**

M. Rémy ODDOU procuration à M. Michel GAY-PARA, M. Franck LAGIER procuration à M. Bernard LONG, Mme Sylvie LABBÉ procuration à Mme Marie-Christine LAZARO, M. Alexandre MOUGIN procuration à Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB, M. Jean-Pierre MARTIN procuration à Mme Maryvonne GRENIER, M. Richard GAZIGUIAN procuration à M. Joël REYNIER

**Absent(s) :**

M. Benjamin CORTESE, Mme Catherine ASSO, Mme Charlotte KUENTZ, M. Christophe PIERREL, Mme Pimprenelle BUTZBACH, 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 Cécile VARALDI , 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 17 janvier 2025 et de la Commission Développement Économique, Finances et des Ressources Humaines réunie le 03 février 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
  - ABSTENTION(S) : 2
- Mme Isabelle DAVID, M. Eric GARCIN

Le Vice-président



Jean-Baptiste AILLAUD

Le Secrétaire de Séance



Cécile VARALDI

Transmis en Préfecture le : 20 FEV 2025

Affiché ou publié le : 20 FEV 2025





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

Année 2024

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 28 % des agents ayant occupé un emploi permanent, c'est 1 point de plus qu'en 2022 et 2023. 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
Filière administrative	18	2	20	90%	10%
Filière technique	11	86	97	11%	89%
Filière animation	1	1	2	50%	50%
Filière culturelle	6	5	11	55%	45%
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>94</b>	<b>130</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>

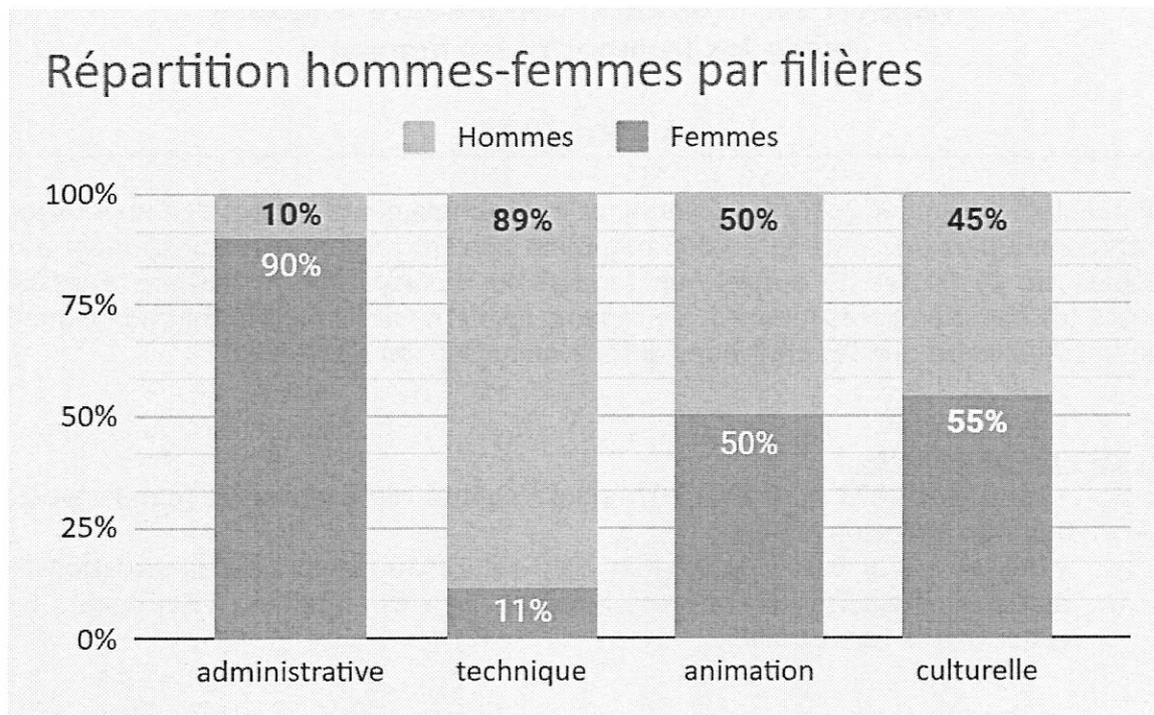
Au niveau national, dans la FPT :

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 : DGAFR, chiffres 2019

### Répartition par filière :

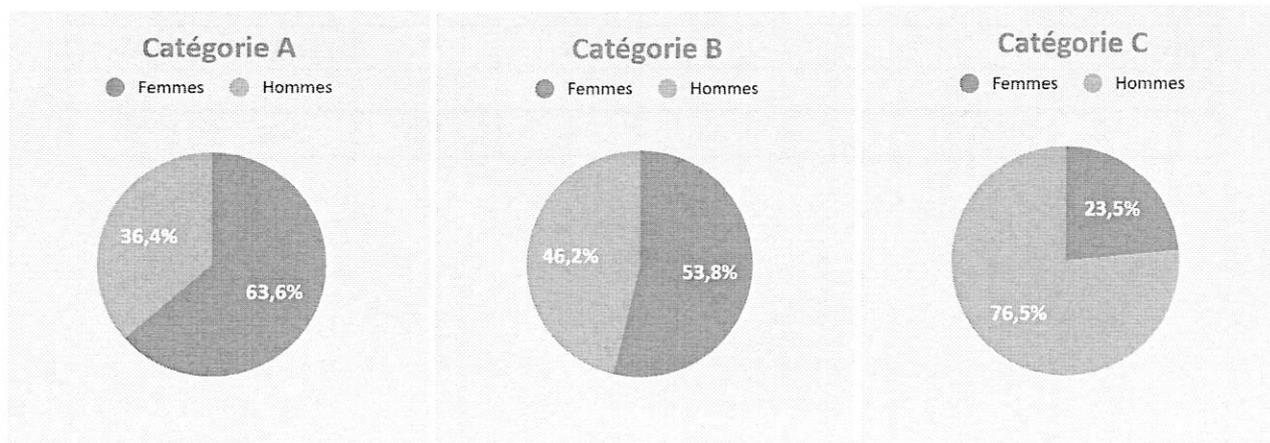
Le taux de féminisation est très important dans la filière administrative puisqu'il atteint 90% alors qu'il était de 84% en 2023. La filière technique est relativement stable puisqu'elle est à 89% composée d'hommes, en 2022 et 2023, le taux était de 88%. La filière animation ne représente que 2 agents, 1 homme et 1 femme et la filière culturelle est en majorité féminine, comme en 2023.



### 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 toujours l'organigramme composé de 16 femmes sur 34 agents à 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 63.6% de l'effectif contre 54.8% en 2023. En catégorie B, elles restent majoritaires puisqu'elles représentent 53.8% contre 52.9% en 2023. En catégorie C, le nombre de femmes a encore augmenté pour représenter 23.5% contre 19.8% en 2023 et 16.5% en 2022.

### Temps de travail

Les postes à temps non complet représentent 11% des emplois permanents et non permanents de la collectivité. Cela représente 8 femmes et 6 hommes en 2024.

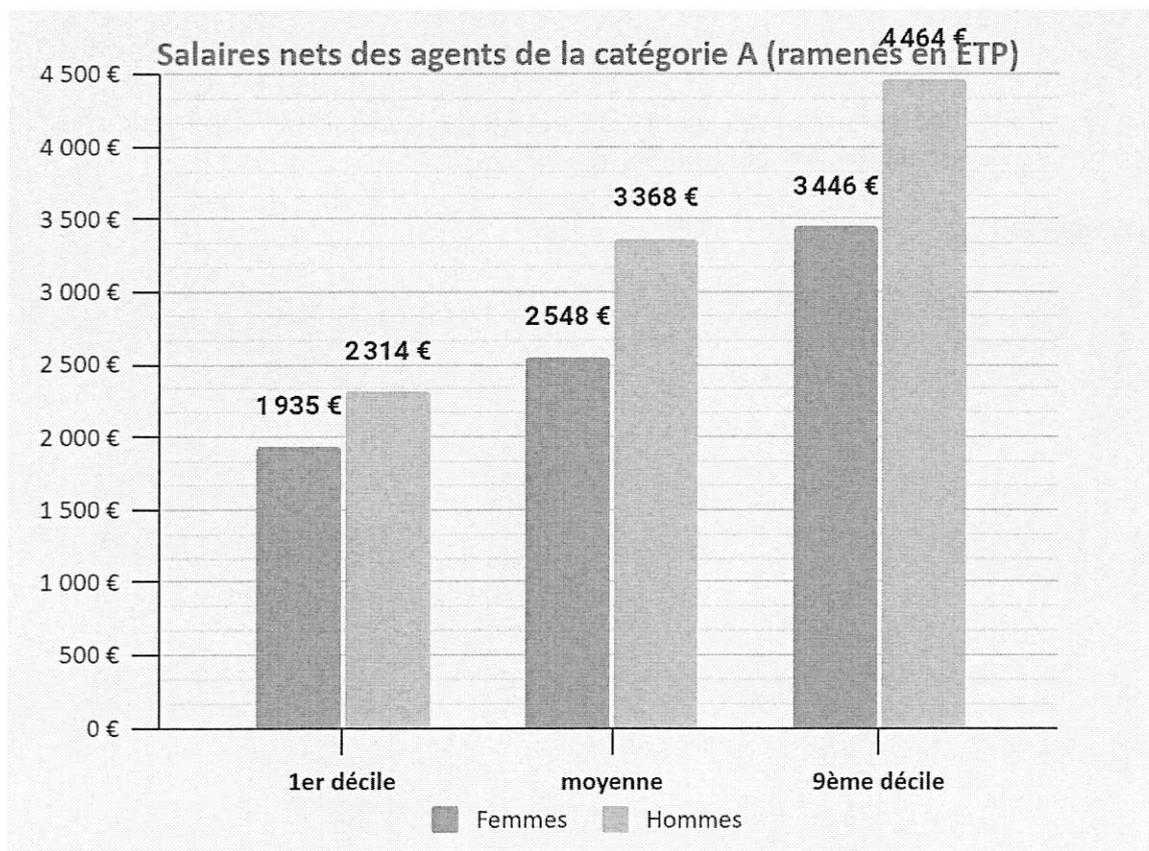
### La question des écarts de rémunération entre les sexes

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.

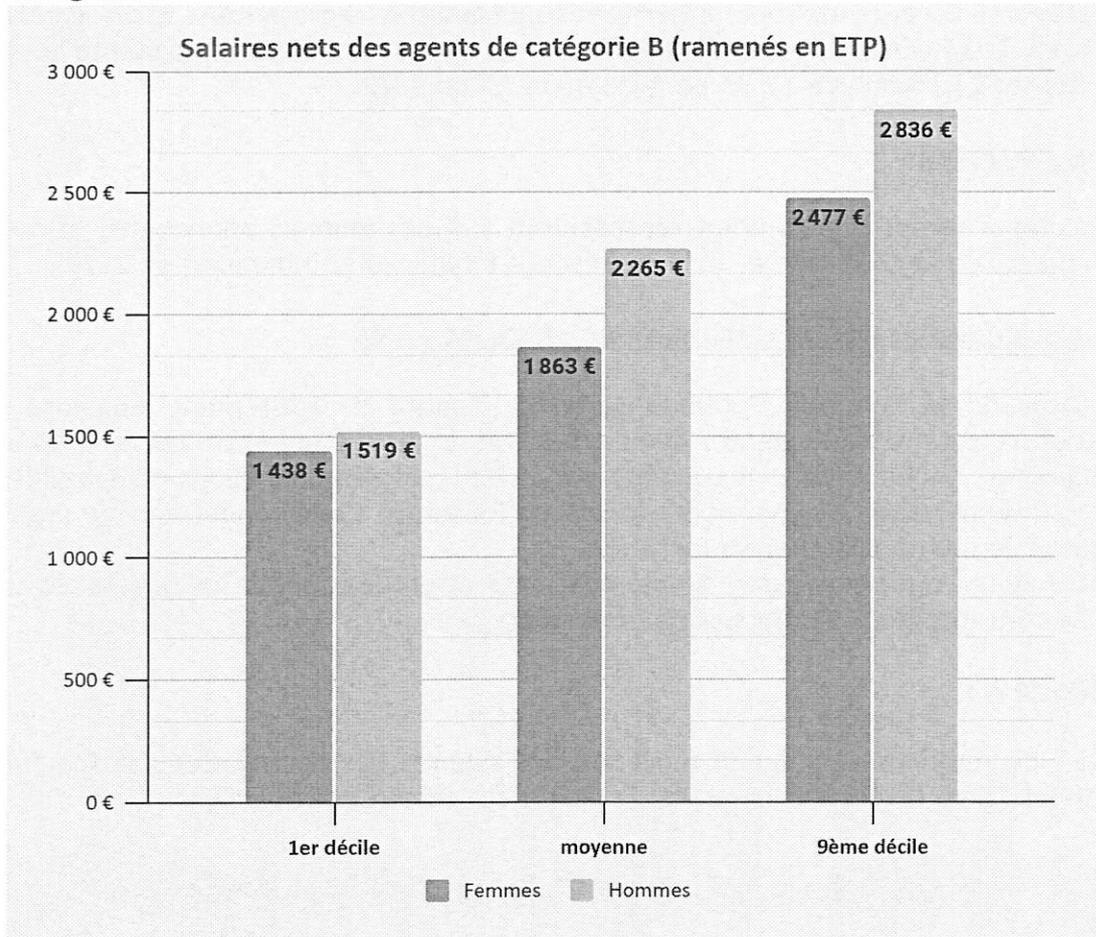
Il est à noter que les heures supplémentaires effectuées selon les nécessités de service sont intégrées aux montants ci-dessous.

#### Catégorie A :

L'écart de rémunération sur la moyenne des salaires des hommes et des femmes est de 24.3% en faveur des hommes. En 2021, cet écart était de 35%.

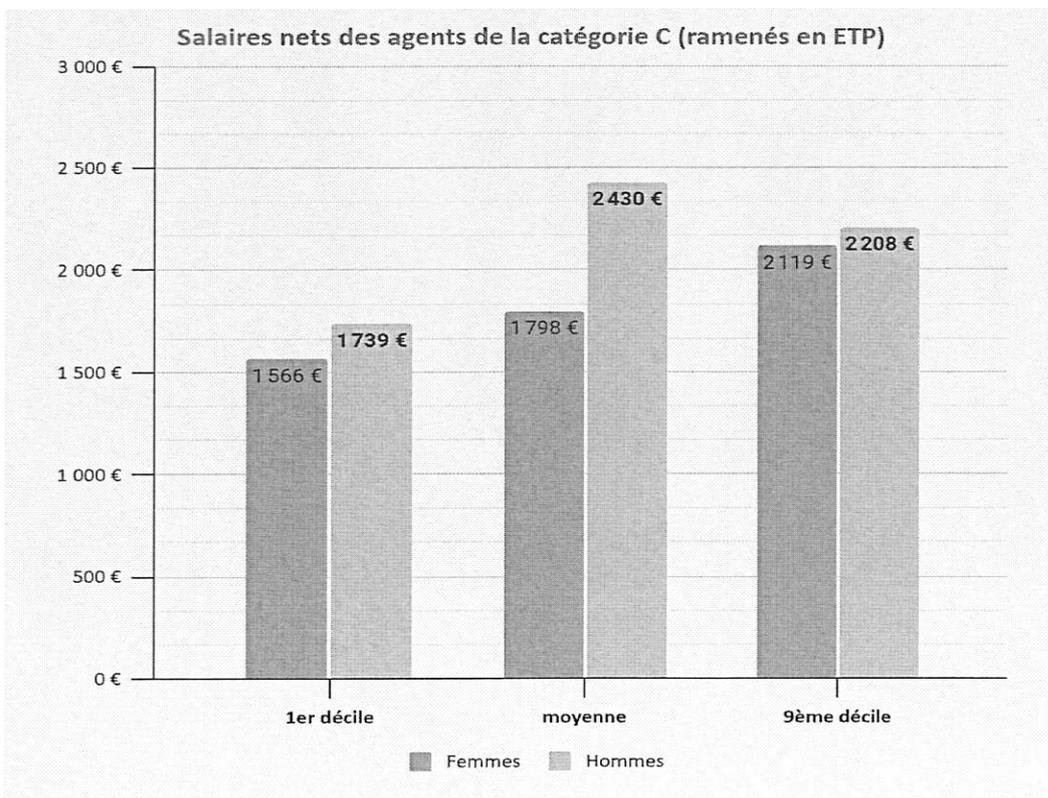


### Catégorie B :



La moyenne des salaires des agents de catégorie B est 17.7% supérieur chez les hommes. Cet écart était d'environ 16% en 2023.

### Catégorie C :



En catégorie C, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes pour le 1er décile est de 9.9% et de 4% au 9ème décile.

### **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, 4 avancements de grade ont été prononcés pour des hommes et 2 pour des femmes. Dans le cadre des promotions internes, 3 hommes et 1 femme ont obtenu une promotion au grade d'agent de maîtrise et 1 homme a obtenu une promotion au grade de technicien territorial.

### **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. Celui-ci rencontre des difficultés pour recruter un médecin du travail. En 2024, le service de médecine du travail était composé d'un médecin du travail qui consulte en distanciel, d'un médecin collaborateur et d'une infirmière qui consultent en présentiel tous les 2.

Le conseiller de prévention fait intervenir CAP EMPLOI dès que cela est nécessaire pour réaliser des études concernant des aménagements de postes en fonction des besoins des agents en situation de handicap.

Le médecin du travail s'est entretenu tous les 3 mois environ avec la DRH pour évoquer les situations d'agents qui nécessitent des aménagements de poste importants ou des reclassements.

Les actions pour améliorer les conditions de travail sont poursuivies : mise en place des horaires variables et de la semaine de 4 jours, achat de matériel et de vêtements adaptés, formation de professionnalisation, équipement des vestiaires et des sanitaires avec une approche ergonomique.

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 2024, 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 2024, 88.5 journées de formations collectives incluant 78 agents de la Communauté d'Agglomération Gap-Tallard-Durance ont été organisées contre 89.5 en 2023 au bénéfice de 62 agents. Détail ci-dessous.

Intitulé de la formation	CNFPT ou autre organisme de formation	Nbre de jours réalisés en 2024 (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	SDIS	18	Toutes	2	1	3
Formation informatique ASTRE RH	INETUM	6	DRH	1	0	1
BO Perfectionnement Informatique	INETUM	2	DRH	1	0	1
Le décompte général et définitif	CNFPT	1	Toutes celles en lien avec les Marchés Publics	0	2	2
Les bases de la Fonction publique territoriale et son statut	CNFPT	2	Toutes	2	0	2
Google Drive	Formateurs internes	4	Toutes	3	4	7
Analyse financière des projets leader	France Active	3	Leader	2	0	2

Formation de maître composteur	Centre de Formation et de Promotion Horticole	5	Nettoisement, gestion bio déchets	1	0	1
Conduire un projet musical avec les ludophones	Cedra	2	Culture	2	0	2
FCO Voyageurs	Aftral	5	L'agglomération en bus	2	5	7
Module 1 : manipulation d'extincteurs	Formateurs internes	15	Toutes	6	23	29
Hydrocurage et inspection visuelle des réseaux d'assainissement	OIEau	3	Assainissement	0	3	3
Boues activées : principe de fonctionnement et diagnostic	OIEau	4	Assainissement	1	9	10
Formation initiale ACCES R490 Grue auxiliaire	ASFOR	2	Ordures ménagères	1	0	1
FCO Marchandises	ECF	5	Ordures ménagères	0	2	2
FCO Marchandises	ECF	5	Transports Urbains et Ordures Ménagères	0	2	2
Formation initiale ACCES R482 C1 Tractopelle	ASFOR	2	Voirie, STEP et Ordures ménagères	0	3	3
Formation recyclage ACCES R484 Pont roulant	ASFOR	1	STEP	0	3	3
Formation recyclage Habilitation électrique BR BC	ASFOR	1,5	Parkings, Assainissement, Bâtiments, Voirie, Sports, EHPAD, DSI,	0	3	3

			ODP			
Formation recyclage ACCES R482 A Mini-engins	ASFOR	1	Assainissement, Cimetières, Espaces verts	0	1	1
Formation recyclage AIPR tous niveaux	ASFOR	1	Assainissement, OM, Sports, Bâtiments, Espaces verts, Eclairage public	0	3	3
<b>Totaux</b>		<b>88.5</b>		<b>24</b>	<b>64</b>	<b>88</b>

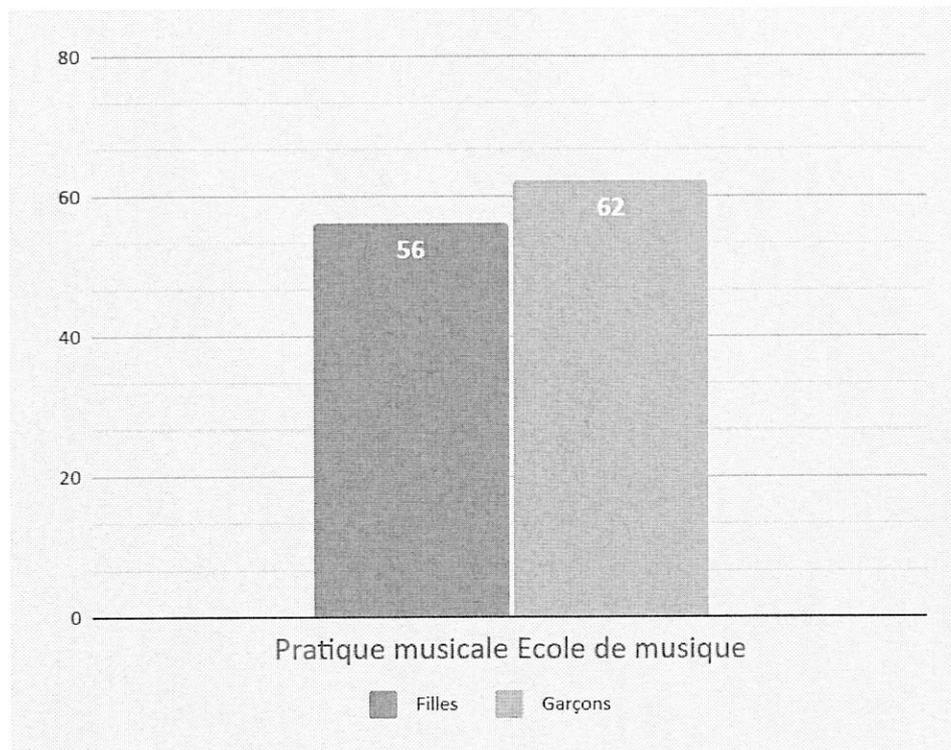
#### Les formations individuelles :

Au titre des formations individuelles avec le CNFPT, 6 femmes et 3 hommes ont suivi 16 jours de formations individuelles, présentiel et distanciel confondus. En 2023, 4 femmes et 4 hommes avaient suivi 34 jours de formations individuelles avec le CNFPT.

## II. Les politiques publiques

### L'École de musique intercommunale

La fréquentation de l'École de Musique Intercommunale est majoritairement masculine pour la 2ème année consécutive puisque près de 53% des pratiquants sont des garçons. En 2022, il n'y avait que 47% de garçons.



### L'Accueil de Loisirs Intercommunal

55.6 % des enfants accueillis à l'Accueil de Loisirs Intercommunal en 2024 étaient des garçons. En 2023, il y avait 56.6% de garçons et 43.4% de filles.

Répartition Filles/Garçons  
Fréquentation Accueil de Loisirs

● Filles ● Garçons

