



## Délibération n°DEL-2022-28 Conseil d'Administration du 10 novembre 2022

Le 10 novembre 2022, à 9 heures 30, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard s'est réuni sous la présidence Monsieur Fabrice VERDIER.

Objet : rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes

PJ : 1

PRESENTS : 15

REPRESENTANTS DES COMMUNES : 12

➤ Titulaires : 10

Jacky REY, Maire d'Aigues Vives

Joffrey LEON, Maire d'Uchaud

Aurélie GENOLHER, Maire de Massillargues Atuech

Liliane ALLEMAND, Conseillère Municipale Vézénobres

Henri CROS, Adjoint au Maire de La Vernarède

Jean-Michel AZEMA, Adjoint au Maire de Fourques

Jean-Michel PERRET, Maire de Saint Hilaire de Brethmas

Patrick HIGON, Adjoint au Maire de Saint Julien les Rosiers

Bernard MOUNIER, Maire de Les Plantiers

Caroline SAUMADE, Adjointe au Maire de Montagnac

➤ Suppléants avec voix délibérative : 2

Annick CHOPARD, Adjointe au Maire de Vauvert

Stéphane LIBERI, Conseiller Municipal d'Arrigas

REPRESENTANTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX : 3

Fabrice VERDIER, Président de la Communauté de Communes Pays d'Uzès

Jean-Christian REY, Président de la Communauté d'Agglomération Gard Rhodanien

Régis BAYLE, Président de la Communauté de Communes Pays Viganais

AYANT DONNE PROCURATION : 5

Frédéric GRAS à Joffrey LEON

Jean-Yves CHAPELET à Jean-Christian REY

Pierre MAUMEJEAN à Jean-Michel AZEMA

Pascal FORTUNAT DESCHAMPS à Jacky REY

Nicolas CARTAILLER à Fabrice VERDIER

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77 ;

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 énonçant les modalités et contenu du rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes ;

Considérant que les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, dont la présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget ;

Le rapport ci-joint est présenté par Madame Liliane Allemand,

Les membres du conseil d'administration, à l'unanimité, prennent acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2023 ci-annexé.

Fait à Nîmes, le 10 novembre 2022,

Pour extrait certifié conforme

Le Président



Fabrice VERDIER

Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du 10 novembre 2022

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr). » pour le recours contentieux.



## RAPPORT SUR L'EGALITE HOMMES FEMMES 2021





## PRÉAMBULE

La France est un des pays les plus avancés au monde en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Depuis une soixantaine d'années, des progrès majeurs ont été réalisés. Le corpus législatif a été renforcé et, progressivement, la culture de l'égalité infuse dans l'ensemble de la société.

Mais malgré cette dynamique, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires. Pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, la mobilisation de tous les acteurs doit s'amplifier et s'ancrer au plus près des citoyennes et des citoyens.

C'est pourquoi **la loi du 4 août 2014** est venue consacrer le rôle des **collectivités territoriales** en la matière. Au même titre que l'État, ces dernières mettent en œuvre une politique globale pour l'égalité femmes-hommes, tant en interne que sur leur territoire. Si la tâche peut sembler ardue, nous ne partons pas de zéro. Depuis plusieurs années, de nombreuses collectivités ont acquis une légitimité majeure dans ce domaine, grâce à leurs actions de proximité et innovantes.

C'est pourquoi l'action des collectivités doit aujourd'hui être formalisée dans un « **rapport égalité** » annuel, présenté avant les débats sur le projet de budget. Ce rapport est l'occasion de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif intégré à l'ensemble des politiques publiques en mettant un coup d'accélérateur à la réduction des inégalités.

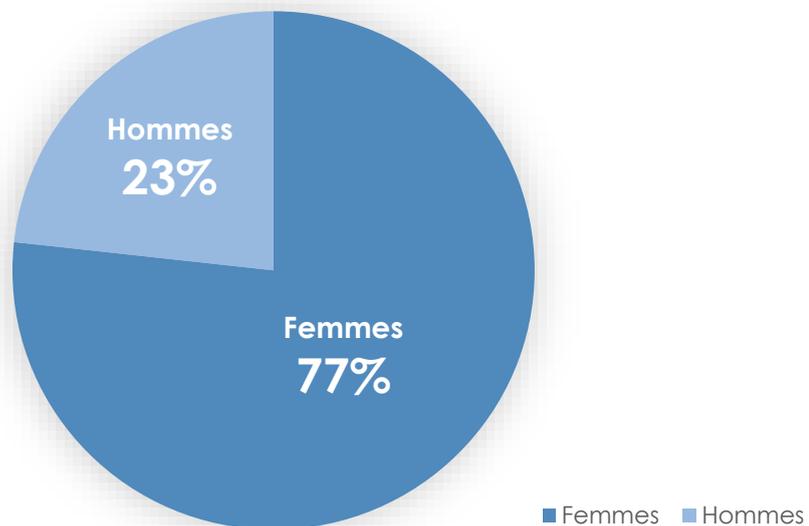
**Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015** relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes précise les modalités d'élaboration de ce document. Deux volets essentiels doivent y figurer :

- **Un volet interne** relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réalisé à partir de données « relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ».
- **Un volet territorial** relatif aux politiques publiques de nature à favoriser l'égalité sur son territoire, notamment en réalisant un bilan des « actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ». Ce dernier peut également comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

## ❖ Agents stagiaires et titulaires sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	1	1
filière administrative	26	3	29
filière technique	4	5	9
filière culturelle	1	0	1
filière médico-sociale	2	1	3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>43</b>

## ❖ Répartition femmes-hommes : agents titulaires sur emplois permanents



Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent **61,3%**<sup>1</sup> des effectifs totaux. Ce versant de la fonction publique est donc relativement féminisé.

## ❖ Agents contractuels sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière emplois fonctionnels	0	0	0
filière administrative	1	0	1
filière technique	0	0	0
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	3	1	4
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

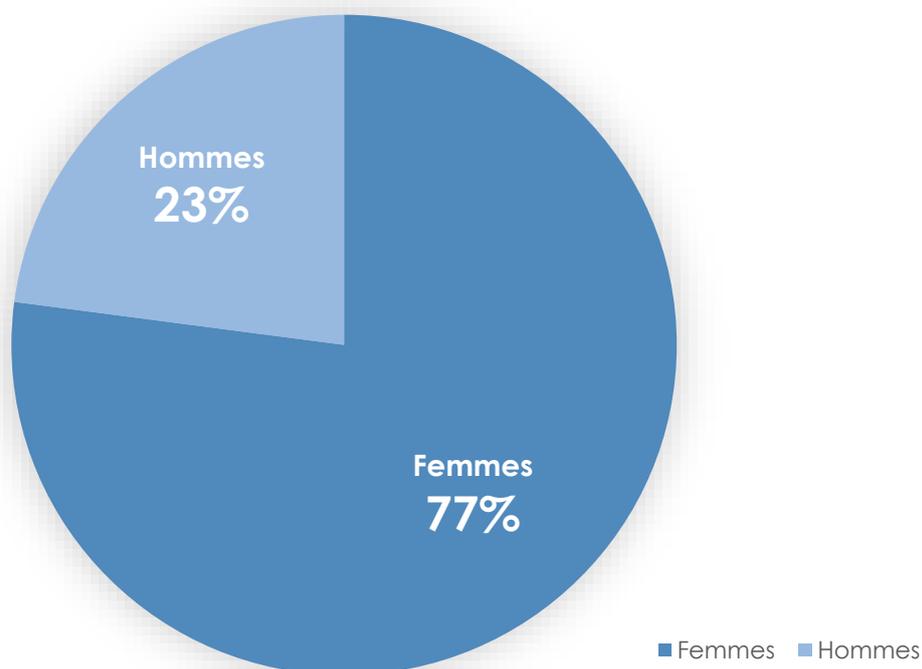
## ❖ Agents contractuels sur emplois non-permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière emplois fonctionnels	0	0	0
filière administrative	4	0	4
filière technique	0	0	0
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

## ❖ Agents fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

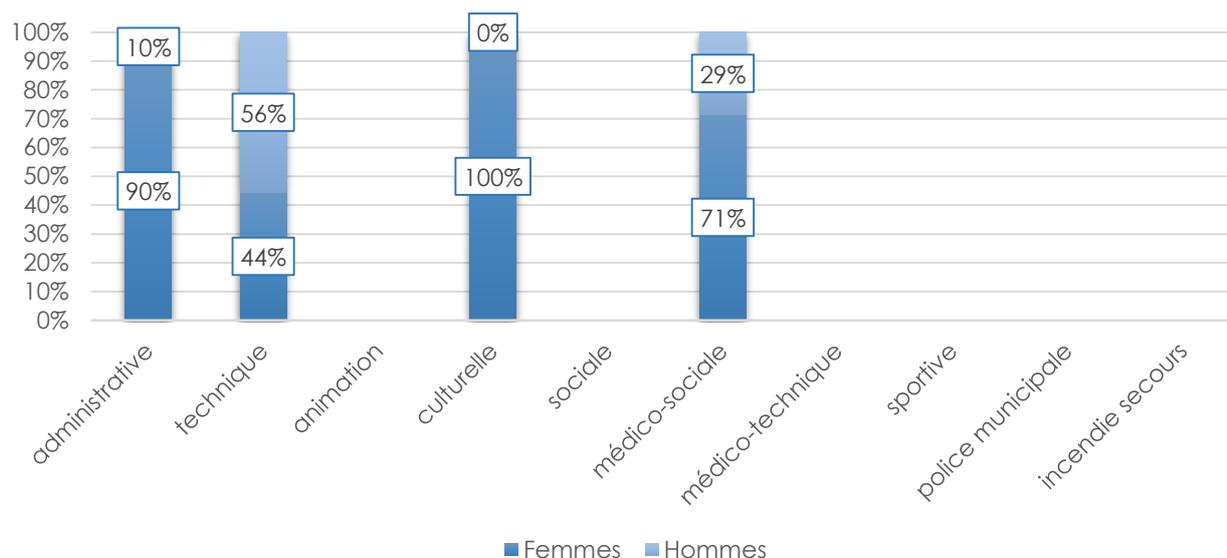
	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
emplois fonctionnels	0	1	1	0%	100%
administrative	27	3	30	90%	10%
technique	4	5	9	44%	56%
culturelle	1	0	1	100%	0%
médico-sociale	5	2	7	71%	29%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>

## ❖ Répartition femmes-hommes : agents fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents



Au niveau national, en 2018, dans la FPT et au sein de la **filière administrative**, les femmes représentent environ 83% des effectifs.

### ❖ Répartition femmes-hommes : agents fonctionnaires et contractuels par filières sur emplois permanents



### ❖ Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents par catégories

	Femmes	Hommes	Total
<b>Cat. A</b>	9	3	<b>12</b>
<b>Cat. B</b>	13	4	<b>17</b>
<b>Cat. C</b>	15	4	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>48</b>

❖ Rémunérations des agents fonctionnaires par catégories (moyennes brutes annuelles)

	Femmes	Hommes
Cat. A	35 970 €	65 727 €
Cat. B	28 893 €	26 000 €
Cat. C	25 393 €	22 221 €

❖ Avancements de grades des fonctionnaires par catégories

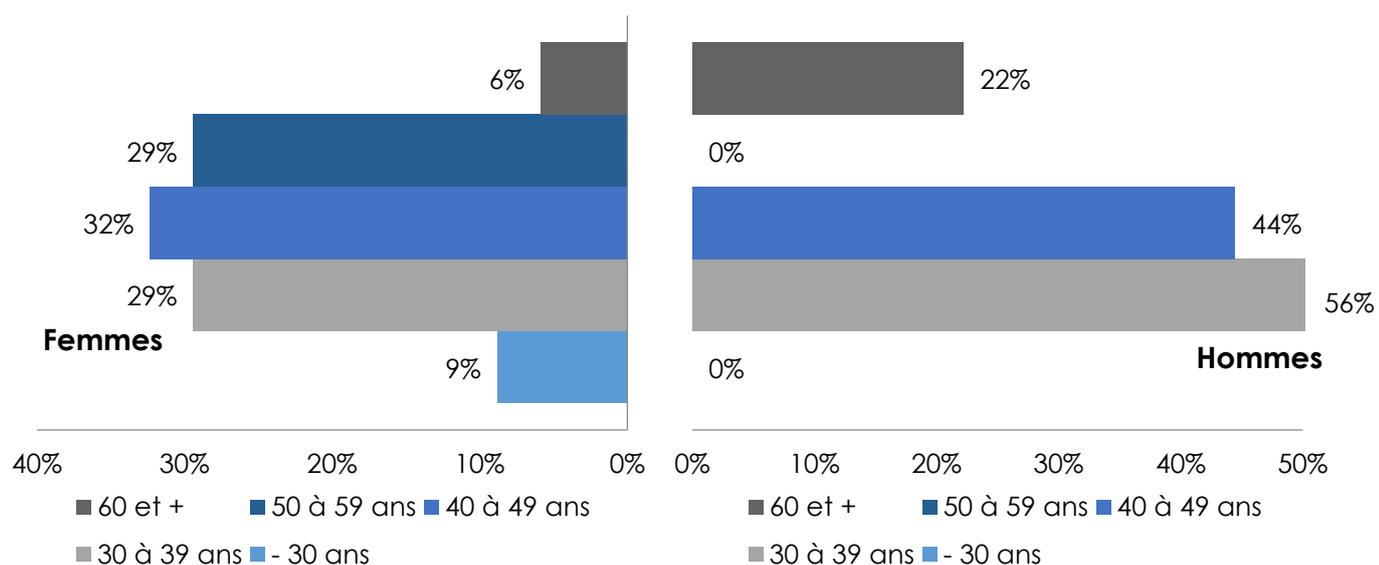
	Femmes	Hommes
Cat. A	0	0
Cat. B	2	0
Cat. C	1	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

❖ Promotion interne

	Femmes	Hommes
Cat. A	1	0
Cat. B	0	0
Cat. C	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

### ❖ Pyramide des âges (fonctionnaires & contractuels)

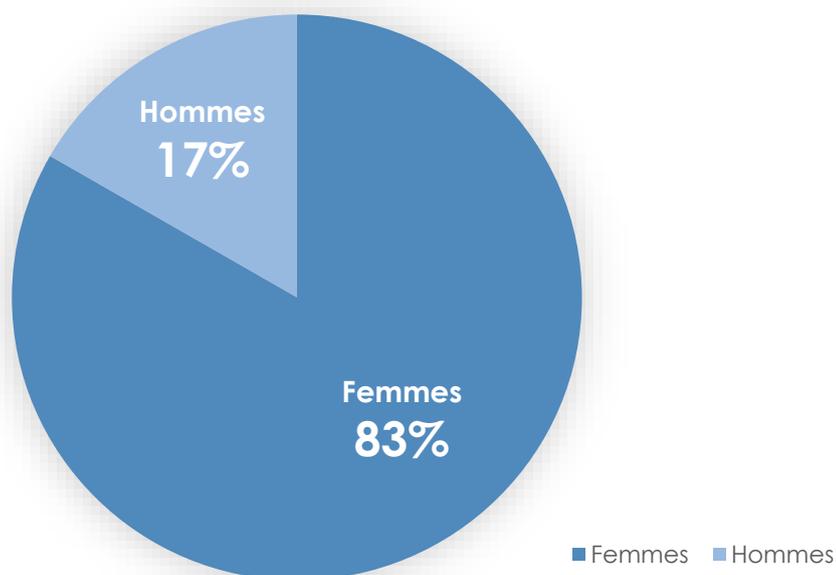
	Femmes	%	Hommes	%
60 et +	2	6%	2	22%
50 à 59 ans	10	29%	0	0%
40 à 49 ans	11	32%	4	44%
30 à 39 ans	10	29%	5	56%
- 30 ans	3	9%	0	0%
<b>Total</b>	<b>36</b>	100%	<b>11</b>	100%



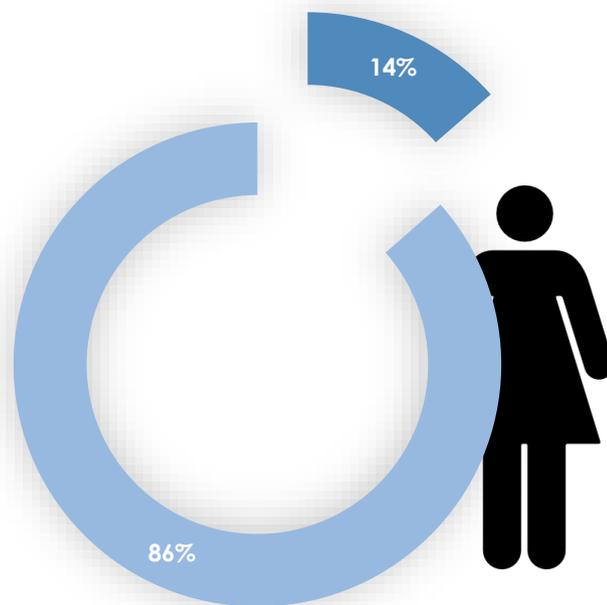
### ❖ Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	8	2
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
Catégorie B	Temps partiel	3	0
	Temps complet	10	4
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>4</b>
Catégorie C	Temps partiel	1	1
	Temps complet	14	3
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>4</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	5	1
	Temps complet	32	9
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>10</b>

### ❖ Représentation graphique de la répartition femmes-hommes sur le temps partiel

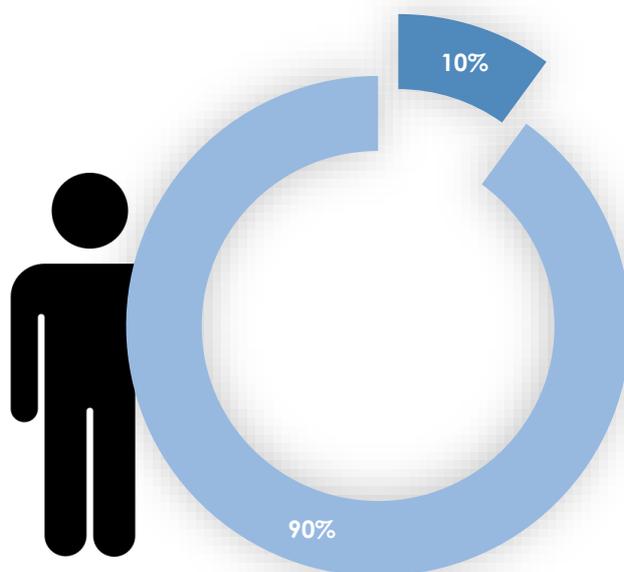


### ❖ Part des femmes travaillant à temps partiel



En 2021, 14% des femmes du CDG travaillaient à temps partiel.

### ❖ Part des hommes travaillant à temps partiel



En 2021, 10% des hommes du CDG travaillaient à temps partiel.



CDG  
30

## DISPOSITIFS EN PLACE AU CDG

### ❖ Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

S'inscrivant dans le cadre de la grande cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a intégré un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** dans le statut général des fonctionnaires, en créant l'article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre.

Ainsi, les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes **d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

**L'article 11 de la loi n° 2021-1109** en date du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et de lutte contre le séparatisme a étendu le dispositif de signalement aux actes portant atteintes volontaires à leur intégrité physique, aux menaces ou tout autre acte d'intimidation dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans ce cadre que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard a créé une adresse de contact à laquelle les agents peuvent adresser des signalements d'actes pouvant potentiellement porter atteinte à leur intégrité

([recueil.signalements@cdg30.fr](mailto:recueil.signalements@cdg30.fr)). Ce dispositif prévoit ainsi le recueil des

signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements. Les agents, par l'utilisation de l'adresse mail précitée, fournissent les faits ainsi que, s'ils en disposent, les informations ou documents, quels que soient leur forme et leur support, de nature à étayer leur signalement. Ils fournissent aussi les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.



Accusé de réception en préfecture  
030-28300024-20221110-DEL-2022-28-DE  
Date de télétransmission : 17/11/2022  
Date de réception préfecture : 17/11/2022

Ce dispositif permet par ailleurs de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements entrant dans le champ du dispositif, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

## ❖ Référent déontologue

**La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique, de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires.



**La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021** confortant le respect des principes de la République prévoit la désignation, au sein des CDG d'un référent laïcité pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Le décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 en détermine ses missions.

### Comment les agents peuvent-ils saisir le référent déontologue ?

Les agents peuvent saisir le référent déontologue par courriel à l'adresse [deontologie.laicite@cdg30.fr](mailto:deontologie.laicite@cdg30.fr) ou par courrier sous pli confidentiel : *Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard, Chemin du Mas Coquillard 30900 NÎMES, à l'attention du référent déontologue.*

Le référent déontologue est chargé d'apporter aux agents tout conseil utile au **respect des obligations et des principes déontologiques**, tels que :

- Le respect des obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité,
- La prévention des conflits d'intérêts,
- Le devoir d'obéissance hiérarchique,
- Le cumul d'activité et l'exercice d'activités dans le secteur privé en cas de départ de la fonction publique.

En revanche, il n'est pas compétent sur les questions relatives au déroulement de carrière, d'organisation des services ou du temps de travail. Par ailleurs, le référent déontologue rend des avis consultatifs qui ne peuvent pas faire l'objet de recours contentieux.

**Tout agent territorial**, fonctionnaire ou contractuel de droit public ou privé appartenant à une collectivité affiliée ou adhérente au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard peut saisir ces deux référents. En outre, le référent laïcité peut être saisi par les chefs de service.