

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DU GARD
Séance du 26 OCTOBRE 2023**

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇

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

PJ : 1

ETAIENT PRESENTS :

Fabrice Verdier, Président, Jacky REY, Frédéric GRAS, Liliane ALLEMAND, Rémi NICOLAS, Olivier JOUVE, Fabienne DHUISME, Florence BOUIS, Catherine LANÇON, Maryse GIANNACCINI, Stéphane MATEO, Caroline SAUMADE, Marie-Michèle ALVARO

ETAIENT ABSENTS OU EXCUSES :

Jean-Christian REY, Joffrey LEON, Henri CROS, Aurélie GENOLHER, Jean-Michel AZEMA, Pierre MAUMEJEAN, Pascale FORTUNAT-DESCHAMPS, Nicolas CARTAILLER, Serge CATHALA, Jean-Yves CHAPELET, Jean-Michel PERRET, Patrick HIGON, Olivier MARTIN, Christine LADET, Jean-Bernard GUILHERMET, Philippe RIBOT, Sylvie ARNAL, Sébastien OMBRAS, Gilles TRAUJLET, Jean-François DURAND-COUTELLE, Jean DENAT, Joseph PEREZ, Georges DAUTUN, Françoise LAUTREC, Annick CHOPARD, Stéphane LIBERI, Didier DART, Régis BAYLE, Farès ORCET, Marie-Andrée DRACS, Thierry JACOT, Mylène CAYZAC PRAME

PROCURATIONS :

Joffrey LEON à Frédéric GRAS
Aurélie GENOLHER à Maryse GIANNACCINI
Pierre MAUMEJEAN à Rémi NICOLAS
Jean-Michel AZEMA à Liliane ALLEMAND
Jean-Yves CHAPELET à Fabrice VERDIER
Patrick HIGON à Caroline SAUMADE
Serge CATHALA à Stéphane MATEO

Secrétaire de séance : Monsieur Jacky REY

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇

Sur rapport n° 2-1 de Monsieur Fabrice Verdier, Président du centre de gestion du Gard,

Entendu le rapporteur, Monsieur Jacky REY

Vu, le code général de la fonction publique

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 ce qui suit :

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 ;

Les membres du conseil d'administration décident à l'unanimité des membres présents,

Article 1 :

- De prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2024 ci-annexé.

Article 2 :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de son entrée en vigueur, d'un recours administratif auprès de Monsieur le Président du centre de gestion du Gard, 183 chemin du Mas Coquillard 30000 Nîmes, ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Nîmes, 16 avenue Feuchères, 30000 Nîmes. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr pour le recours contentieux.

Le secrétaire de séance

Jacky REY



Le Président

Fabrice Verdier



Acte rendu exécutoire compte tenu de :

- La transmission au représentant de l'Etat le : 02/11/2023
- La publication par voie électronique le : 03/11/2023

CENTRE DE GESTION

DU GARD



RAPPORT SUR L'EGALITE HOMMES FEMMES 2022



Accusé de réception en préfecture
030-28300024-20231026-DEL-2023-55-DE
Date de télétransmission : 02/11/2023
Date de réception préfecture : 02/11/2023



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 :

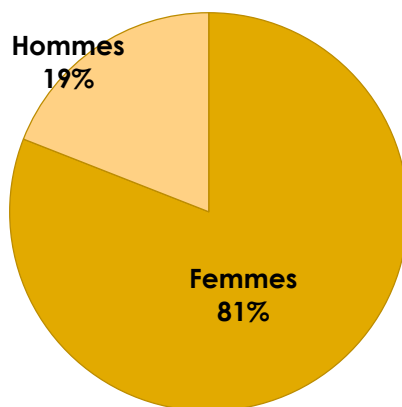
- **Un volet interne** relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réalisé à partir de données « relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de 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
filière emplois fonctionnels	1	0	1
filière administrative	26	2	29
filière technique	4	5	9
filière animation	0	0	0
filière culturelle	1	0	1
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	2	1	3
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	34	8	42

**Répartition femmes-hommes des effectifs
(titulaires, stagiaires)**



❖ Agents contractuels sur emplois permanents

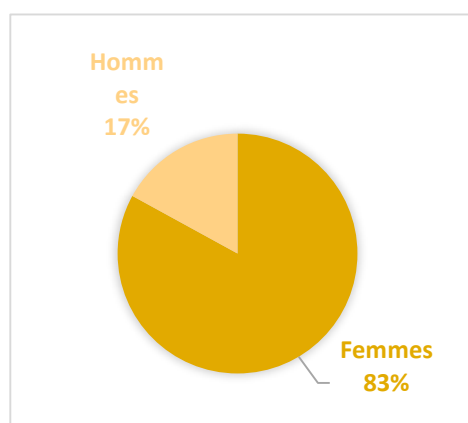
	Femmes	Hommes	Total
filière emplois fonctionnels	0	0	0
filière administrative	2	0	2
filière technique	0	0	0
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	2	0	2
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	4	0	4

❖ Agents contractuels sur emplois non-permanents

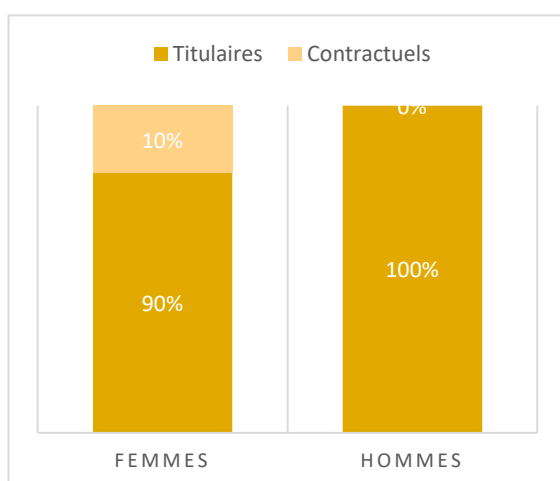
	Femmes	Hommes	Total
filière emplois fonctionnels	0	0	0
filière administrative	2	0	2
filière technique	0	0	0
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	2
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	2	0	2

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

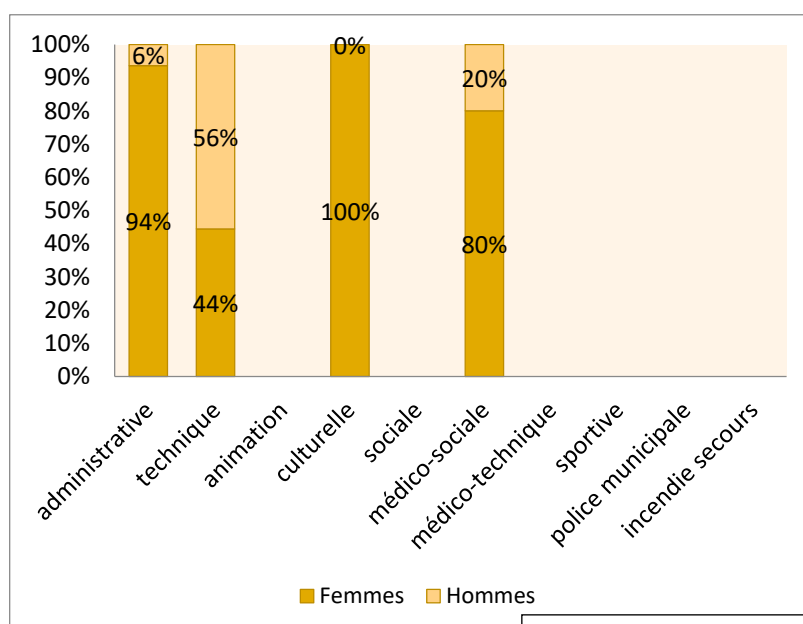
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	0	1
administrative	28	2	31
technique	4	5	9
culturelle	1	0	1
médico-sociale	4	1	5
TOTAL	38	8	46

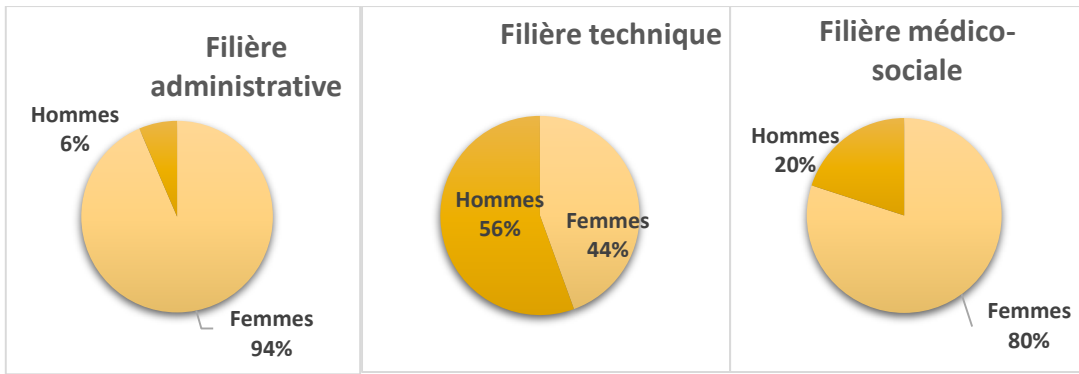


❖ Part des titulaires et contractuels



❖ Répartition par filière

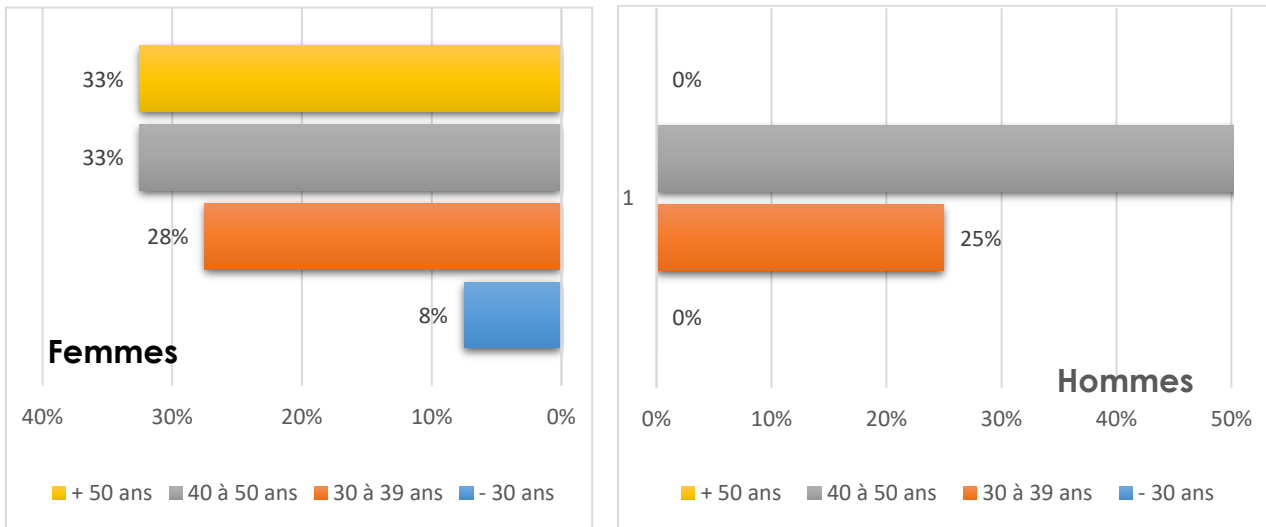




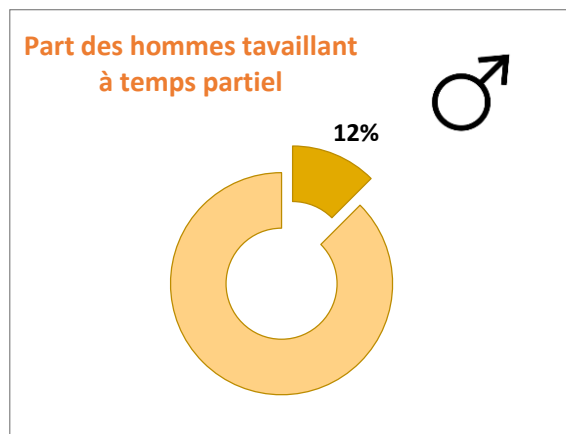
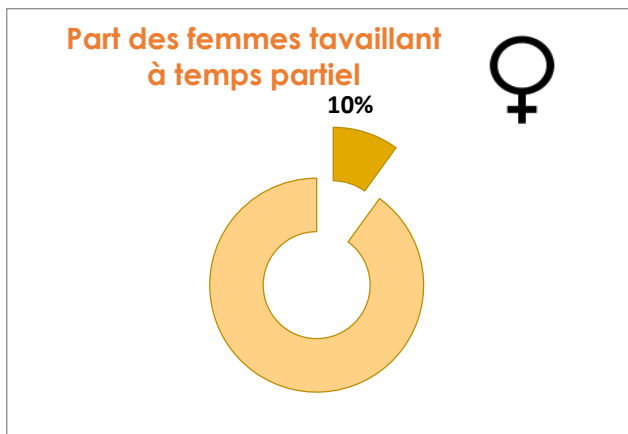
❖ Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	13	2
cat B	12	2
cat C	15	4

❖ Pyramide des âges (fonctionnaires & contractuels)



❖ Répartition femmes-hommes sur le 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). 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.



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 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.