

**CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU CENTRE DE GESTION DU GARD  
Séance du 28 novembre 2024**

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇

**OBJET : rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes 2023**  
**PJ : 1**

**ETAIENT PRESENTS :**

Fabrice VERDIER, Président, Jacky REY, Jean-Christian REY, Annick CHOPARD, Liliane ALLEMAND, Maryse GIANNACCINI, Fabienne DHUISME, Florence BOUIS, Nasséra LEGAL, Patrick HIGON, Stéphane LIBERI, Marie-Michèle ALVARO

**ETAIENT ABSENTS OU EXCUSES :**

Frédéric GRAS, Joffrey LEON, Aurélie GENOLHER, Caroline SAUMADE, Rémi NICOLAS, Henri CROS, Pierre MAUMEJEAN, Pascale FORTUNAT-DESCHAMPS, Serge CATHALA, Jean-Yves CHAPELET, Jean-Michel AZEMA, Nicolas CARTAILLER, 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, Régis BAYLE, Farès ORCET, Catherine LANÇON, Thierry JACOT, Marie-Andrée DRACS, Olivier JOUVE, Jean-Michel PERRET, Mylène CAYZAC PRAME, Olivier JOUVE, Didier DART,

**PROCURATIONS :**

Didier DART à Patrick HIGON  
Jean-Michel AZEMA à Jacky REY  
Jean-Yves CHAPELET à Jean-Christian REY  
Caroline SAUMADE à Liliane ALLEMAND  
Aurélie GENOLHER à Maryse GIANNACCINI  
Pierre MAUMEJEAN à Fabrice VERDIER  
Rémi NICOLAS à Stéphane LIBERI

**Secrétaire de séance :**

Maryse GIANNACCINI

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇

**Sur** rapport n° 2-3 de Monsieur Fabrice Verdier, Président du centre de gestion du Gard,

**Entendu** le rapporteur, Monsieur Fabrice Verdier

**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 2023 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](http://www.telerecours.fr) pour le recours contentieux.

La secrétaire de séance



Maryse GIANNACCINI

Le Président



Fabrice Verdier

Acte rendu exécutoire compte tenu de :

- La transmission au représentant de l'Etat le : 28-11-2024
- La publication par voie électronique le : 29-11-2024

Accusé de réception en préfecture  
030-28300024-20241128-DEL-2024-40-DE  
Date de télétransmission : 28/11/2024  
Date de réception préfecture : 28/11/2024



## RAPPORT SUR L'EGALITE HOMMES FEMMES 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.



# STATISTIQUES NATIONALES

## Au niveau national tous secteurs confondus : (chiffre INSEE 2020-2021)

- Les femmes perçoivent une rémunération de 22 % inférieure à celle des hommes,
- A quantité et quotité de travail équivalentes, l'écart de rémunération entre femmes et homme est de 15 % de plus pour les hommes dans le secteur privé, 12 % de plus pour les hommes dans le secteur public.
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 40 % inférieure à celle des hommes,
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres
- Le cadre d'emploi ingénieur est occupé à 71 % par des hommes,
- Seul 21 % des femmes sont des dirigeantes salariées.
- Les femmes sont trois fois plus nombreuses à temps partiel, 27 % d'entre elles pour 8 % des hommes,
- Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18 % à celui des pères célibataires
- Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté (22 % chez les hommes)
- Les femmes représentent 87 % des victimes de violences conjugales

## Sur le plan professionnel : la fonction publique territoriale est particulièrement féminisée

En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le **taux de féminisation de la territoriale est 61 % supérieur** à celui de **l'état (54,4%)** et **inférieur à la Fonction Publique Hospitalière 77,4 %**

Malgré cette forte représentativité, elles représentent :

- 52 % des cadres A
- 34 % des postes de direction générales dans les collectivités de plus de 80 000 habitants
- 22 % des nominations de Directeurs Généraux des Services,
- 15 % des nominations des Directeurs des Services Techniques,

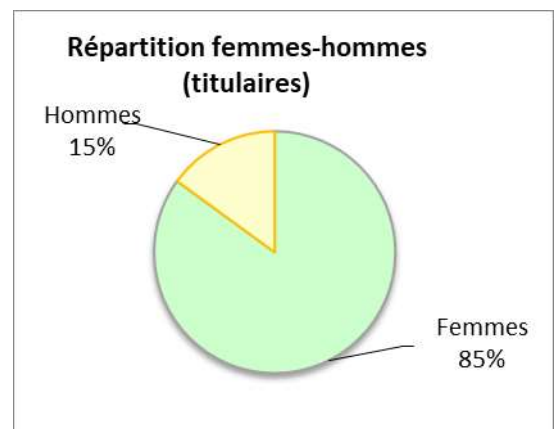
35 % de femmes occupant un emploi à temps partiel alors que c'est le cas pour 12 % des hommes

20 % des maires sont des femmes

La synthèse sur l'égalité professionnelle ci-dessous présentée, reprend les principaux indicateurs du rapport de situation comparé au 31 décembre 2023.

## Agents stagiaires et titulaires sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	27	2	29
filière technique	4	3	7
filière animation			
filière culturelle			
filière sociale			
filière médico-sociale	3	1	4
filière médico-technique			
filière sportive			
filière police municipale			
filière incendie secours			
TOTAL	34	6	40



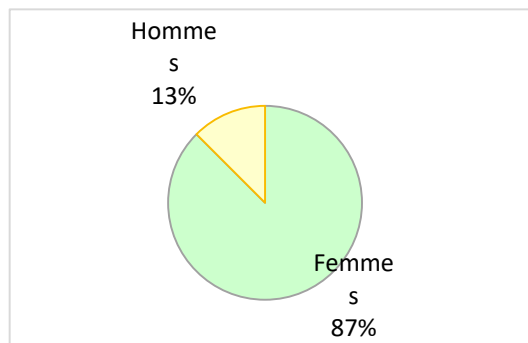
## Agents contractuels sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	6	0	6
filière technique	0	0	0
filière animation	0	0	0
filière culturelle	1	0	1
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	1	0	1
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	8	0	8

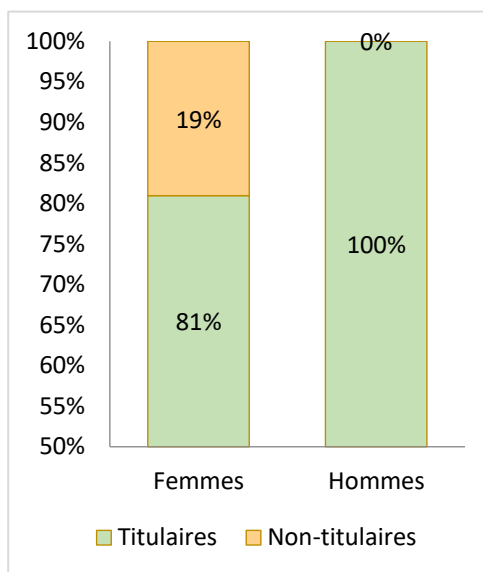
Les données présentées portent sur les effectifs de 48 emplois permanents avec un taux de féminisation largement supérieur à la moyenne nationale de 61 % puisqu'il atteint 88 %.

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

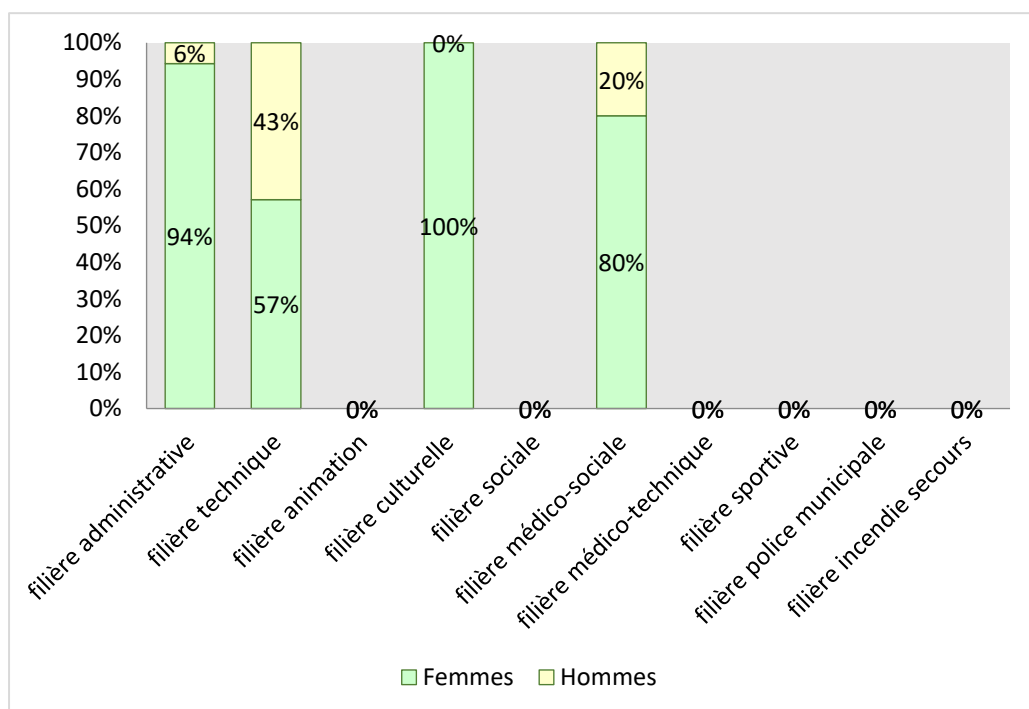
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	33	2	35
filière technique	4	3	7
filière culturelle	1	0	1
filière médico-sociale	4	1	5
TOTAL	42	6	48



## Part des titulaires et contractuels



## Répartition par filière



Les femmes sont très représentatives de la filière administrative à 94 % et ce depuis de nombreuses années.

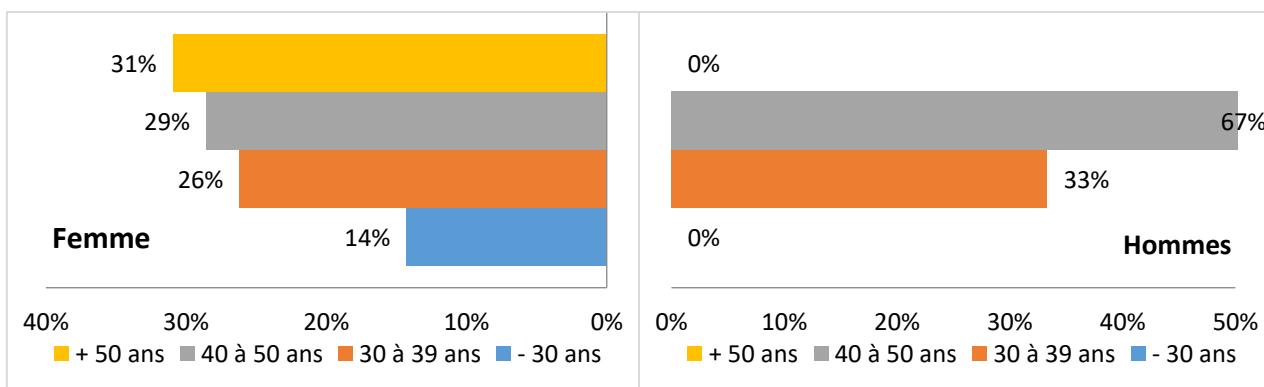


## Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	13	2
cat B	15	2
cat C	14	2

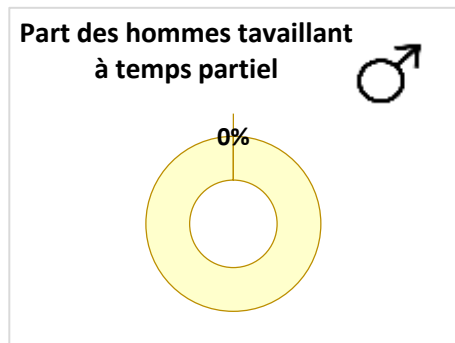
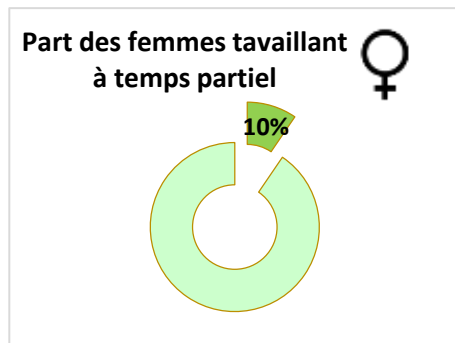
Au Centre de gestion le taux de féminisation pour les catégories A est de 97 %, le comité de direction est composé en 2023 de 6 femmes et 1 homme dont la directrice (identique à 2022)

## Pyramide des âges (fonctionnaires & contractuels)



## Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	12	2
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
Catégorie B	Temps partiel	2	0
	Temps complet	13	2
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>2</b>
Catégorie C	Temps partiel	1	0
	Temps complet	13	2
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	4	0
	Temps complet	38	6
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>6</b>



Concernant le temps de travail, les temps partiels restent majoritairement demandés par des femmes.





## DISPOSITIFS EN PLACE AU CDG

Dix saisines de signalement ont été effectuées en 2023.

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.

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.