

## I. LE CADRE REGLEMENTAIRE DU RAPPORT

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a souhaité donner une priorité à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'établissement de l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un objectif majeur que s'est donné notre pays.

Il s'agit de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les espaces de notre société.

Ainsi, les Collectivités sont amenées à jouer un rôle moteur dans cette lutte contre ces inégalités.

Un encadrement juridique de cette action est apparu nécessaire avec l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2014 et son article 61 qui disposent que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre 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 femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction.

Le rapport fait état de la politique des ressources humaines de l'EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants : recrutement, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, articulation vie professionnelle/ vie personnelle.

Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que notre Communauté d'Agglomération porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité hommes-femmes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

## II. CONSTATS ET ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES : DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AUX POLITIQUES PUBLIQUES

- **Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière**
- **Lutter contre les inégalités dans les parcours professionnels entre les hommes et les femmes**
- **Se donner les moyens de l'exemplarité, un enjeu quotidien**
- **Poursuivre la politique de recrutement non discriminatoire** : Travailler au sein de la Communauté d'Agglomération c'est travailler dans un environnement où chacun a toute sa place, quels que soient son origine, sa religion, son genre, son orientation, etc...  
Chaque candidat au recrutement et chaque agent de l'Agglomération a droit à des conditions de travail égales avec pour seul cadre, celui qui régit la Fonction Publique et ses principes intangibles.



- **Consciente que l'articulation des temps est un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle, la communauté d'agglomération du pays de Gex favorise l'aménagement des temps de travail.**
  - **Souplesse dans l'organisation du temps de travail pour tous les agents sans travail posté** : 5 cycles de travail différents avec une souplesse horaire journalière hors des heures de présence obligatoires (9h-11h30 et 14h-16h30).
  - **Développement du télétravail** :

Sur l'année 2024, 65 agents bénéficient d'un jour de télétravail par semaine dont 50 femmes et 15 hommes.

- **Dans le cadre de la prévention des discriminations et du harcèlement, la collectivité a mis en place en interne en 2020 un dispositif de signalement, de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.**
- **Un « référent déontologue » placé auprès du Centre de Gestion de l'Ain : La Communauté d'Agglomération étant affiliée au Centre de Gestion de l'Ain, elle permet à ses agents de saisir, en cas de besoin le « référent déontologue » du Centre de Gestion de l'Ain.**

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a instauré un droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue.

Ce **référént peut être saisi de toute question individuelle d'un agent** qui souhaiterait obtenir des éclaircissements quant au respect de ses obligations déontologiques (dignité, probité, impartialité, secret et discrétion professionnelle, neutralité, obligation de déclaration d'intérêts ou de situation patrimoniale, obéissance hiérarchique...).

Il est également chargé de recueillir et traiter les signalements émis par les lanceurs d'alerte, témoins de crimes ou de délits de toutes nature, ce qui peut donc inclure les actes de discrimination sexistes ou harcèlement.

Enfin, il endosse le rôle de référent en matière de laïcité.

Tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal, le référent déontologue rendra ses avis en toute discrétion et impartialité. Ses avis et recommandations n'auront toutefois qu'une valeur consultative, l'agent étant seul responsable de sa décision de s'y conformer ou non.

- **Une parité respectée au sein du Conseil Communautaire, avec des missions stratégiques :**

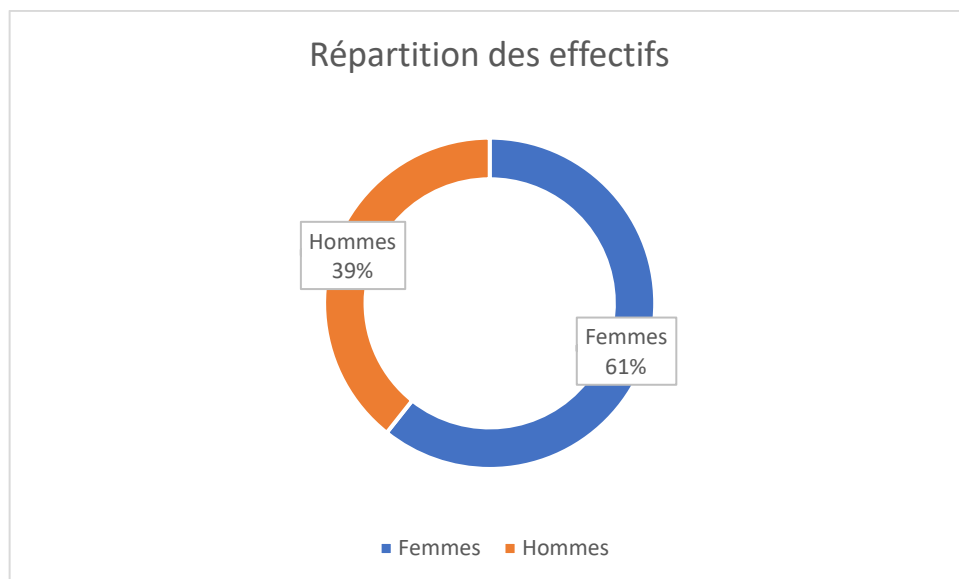
**En 2023, Pays de Gex aggro a été lauréate de la Marianne de la Parité**, reconnaissant la place des femmes au sein des effectifs intercommunaux, au sein de l'Assemblée délibérante et au sein de l'exécutif politique. Elle entend poursuivre sa politique d'égalité et de non-discrimination.

### **III. Bilan de la politique RH en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CAPG**

Le rapport présenté chaque année doit faire état de la politique de Ressources Humaines de la Communauté d'agglomération du pays de Gex en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



## 1. Les effectifs



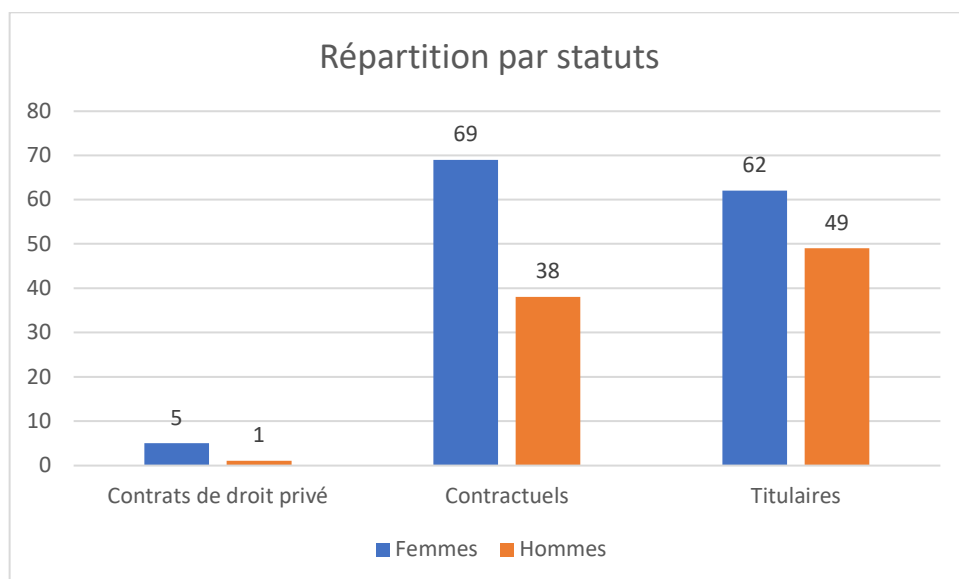
**136 femmes**



**88 hommes**

Au 31 décembre 2024, les femmes sont majoritaires au sein de la Communauté d'agglomération du Pays de Gex qui compte 136 femmes (61%) et 88 hommes (39%) soit 224 agents tous confondus.

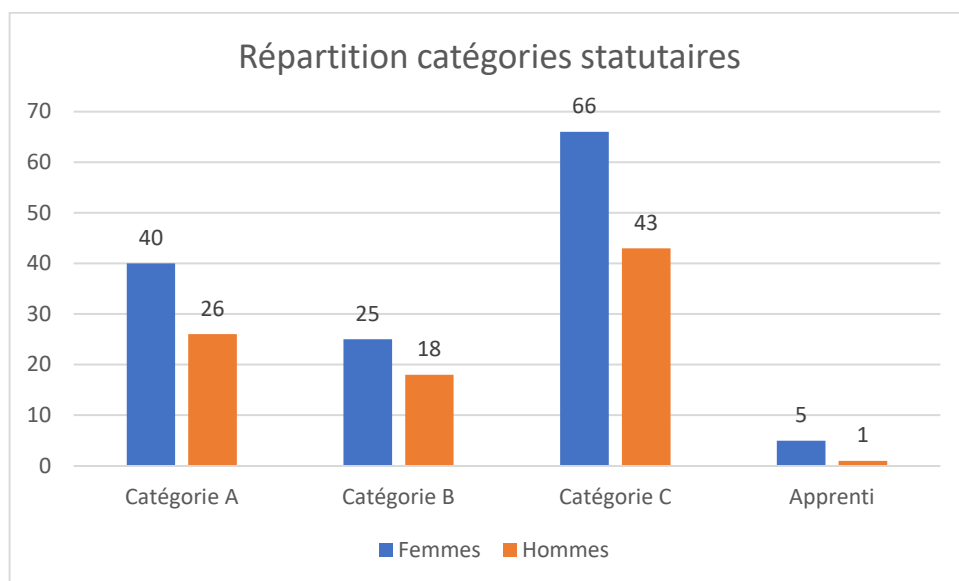
## 2. Répartition des effectifs par statuts



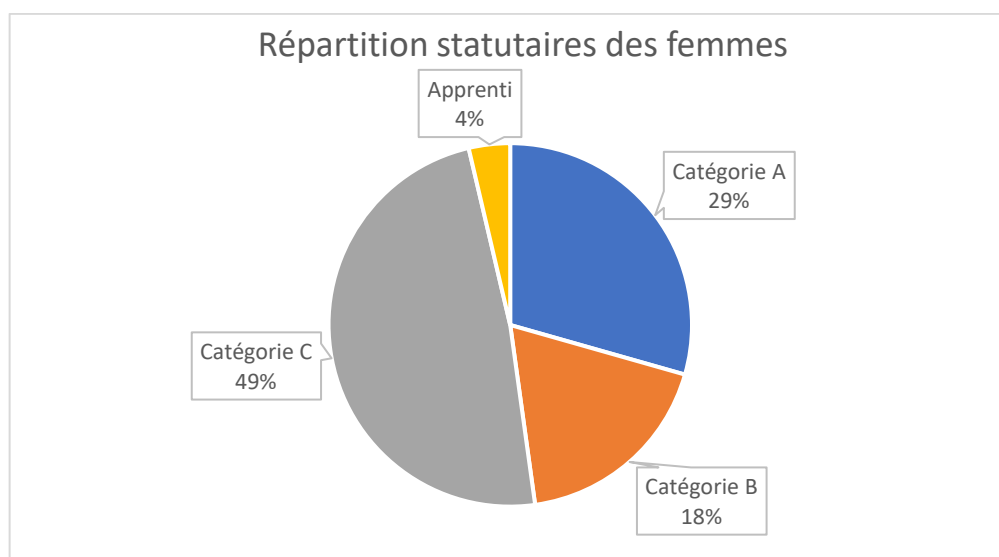
Les contrats de droit privé correspondent au contrat d'apprentissage. Concernant la répartition des statuts, nous constatons que les femmes sont mieux représentées que les hommes pour chaque statut.

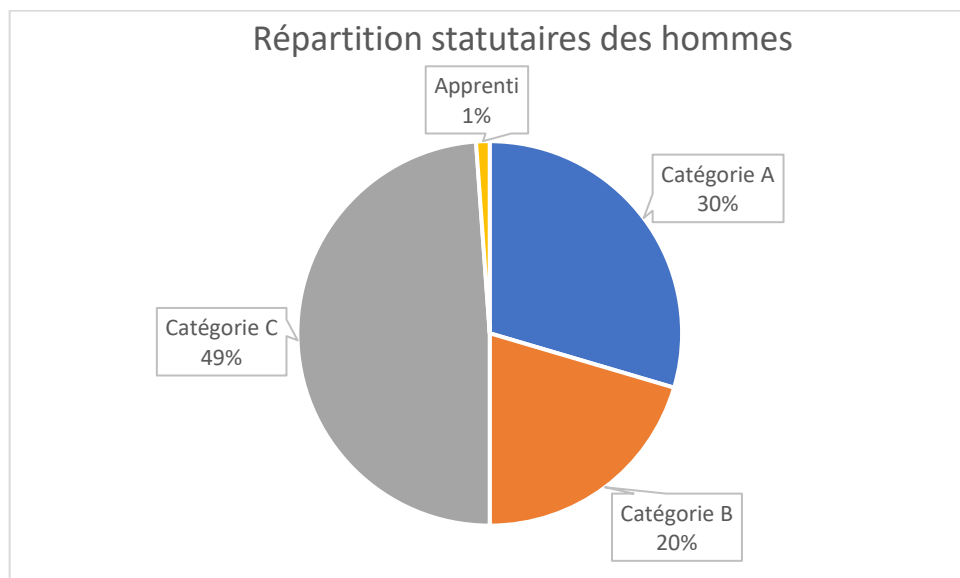


### 3. Répartition par catégories statutaires et sexes

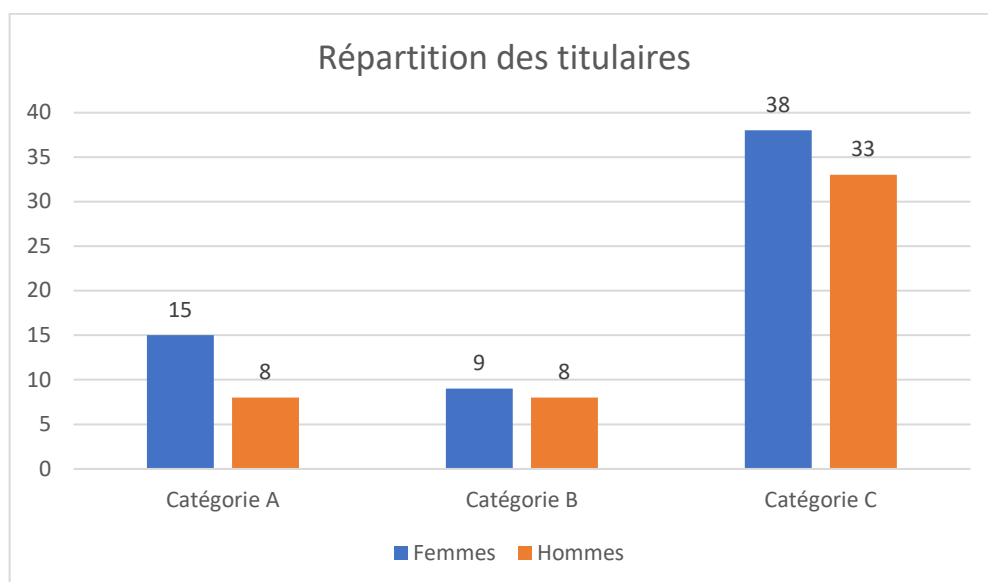


Dans toutes les catégories A, B, C, nous constatons que les femmes sont majoritaires. Les femmes représentent 61% des catégories A, 58% des catégories B et 61% des catégories C. Comparé à 2023, le nombre de femmes en catégorie C a augmenté suite aux recrutements.





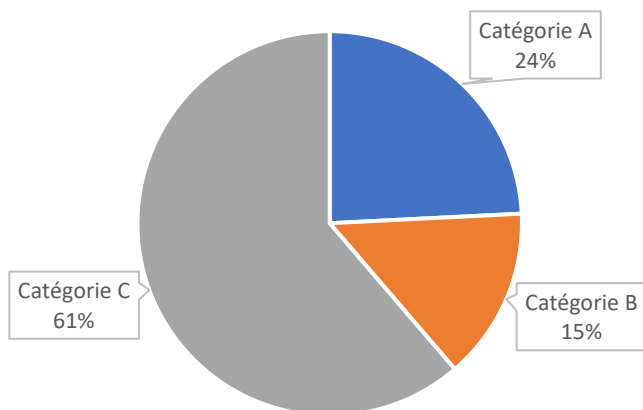
#### 4. Répartition des catégories statutaires pour les titulaires



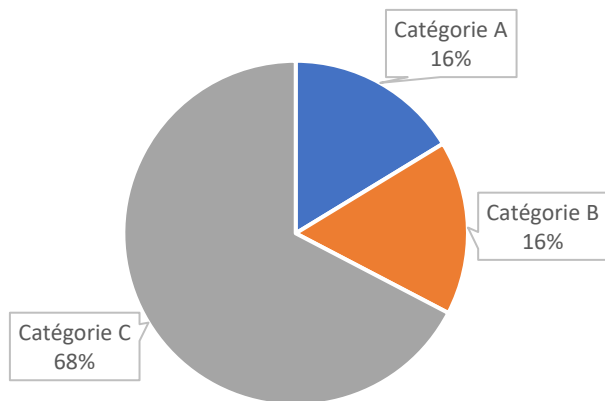
Concernant la répartition des catégories statutaires pour les titulaires, nous pouvons observer une répartition correcte entre les femmes et les hommes.



### Pourcentage des femmes titulaires par catégories

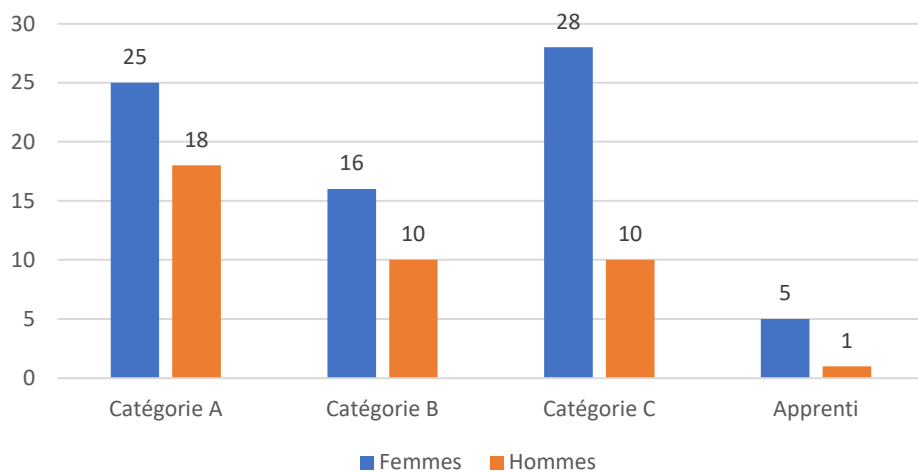


### Pourcentage des hommes titulaires par catégories



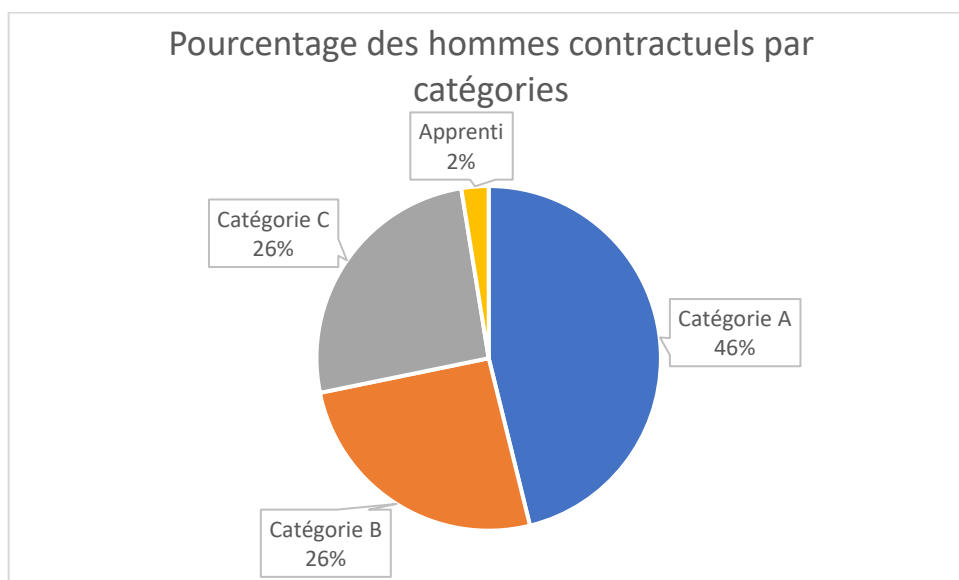
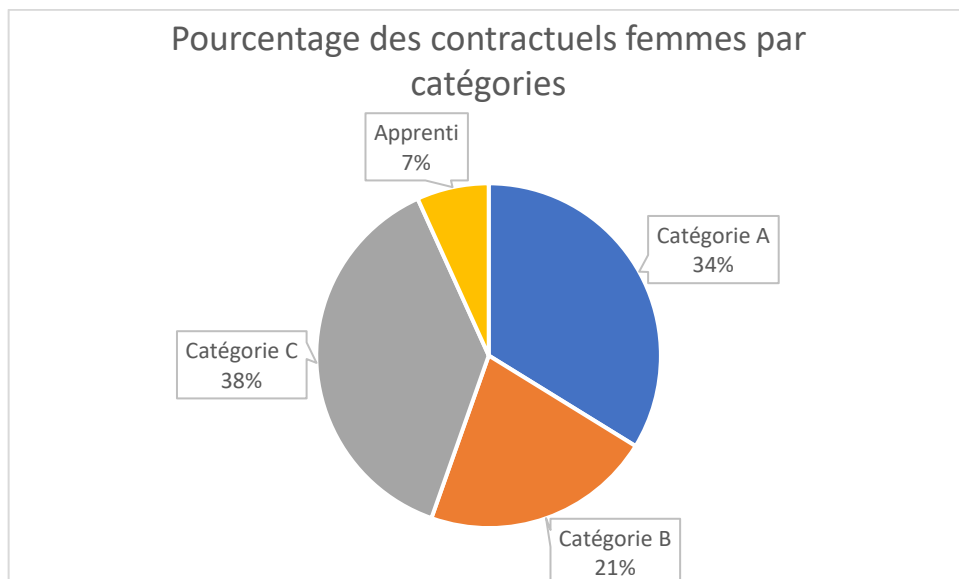
## 5. Répartition des catégories statutaires pour les contractuels

### Répartition des contractuels



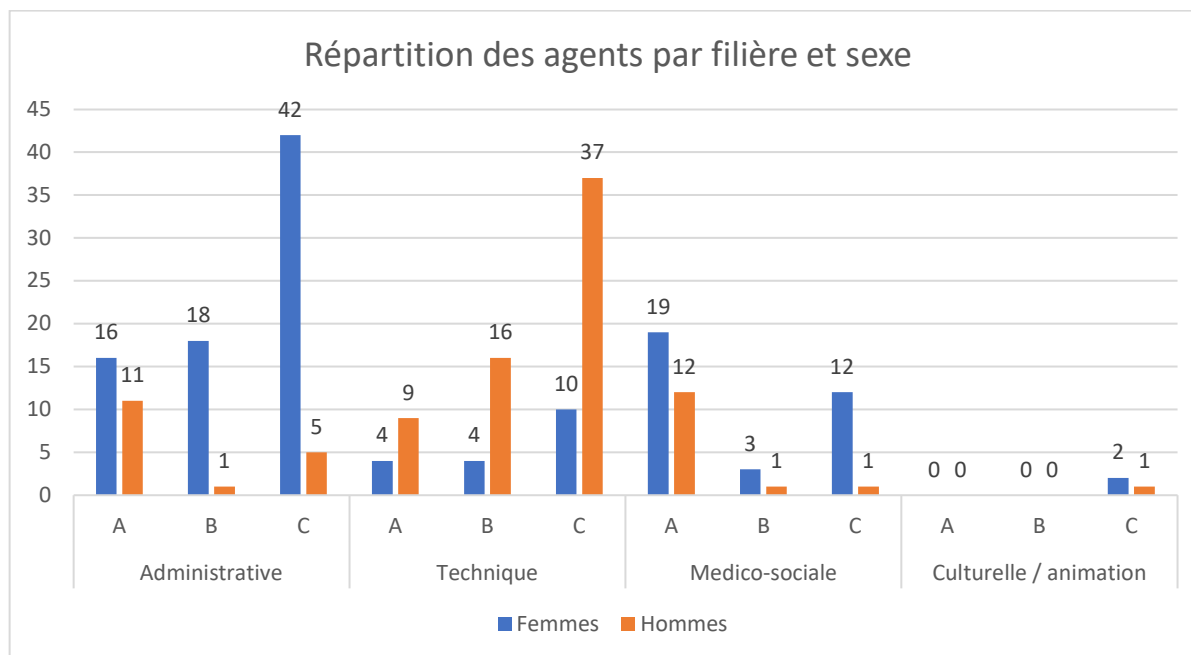


Nous remarquons une disparité concernant les apprentis et les catégorie C. Autrement pour les catégories A et B, il y a une parité.



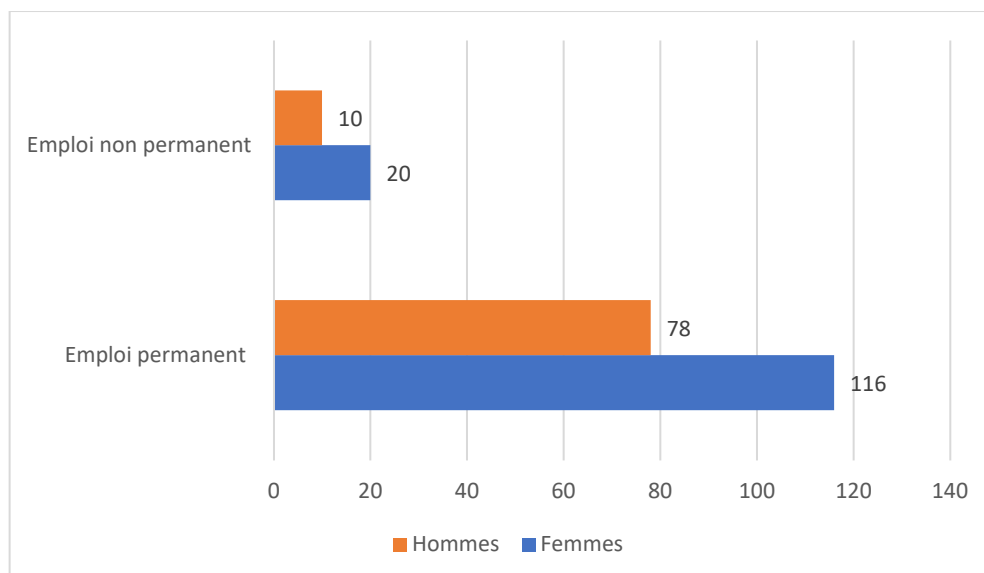


## 6. Répartition des filières et par sexes



Le nombre de femmes est supérieure dans toutes les filières à l'exception de la filière technique ou les hommes sont mieux présentés. Les femmes sont plus représentées dans la filière administrative.

## 7. Emplois permanents et non permanents

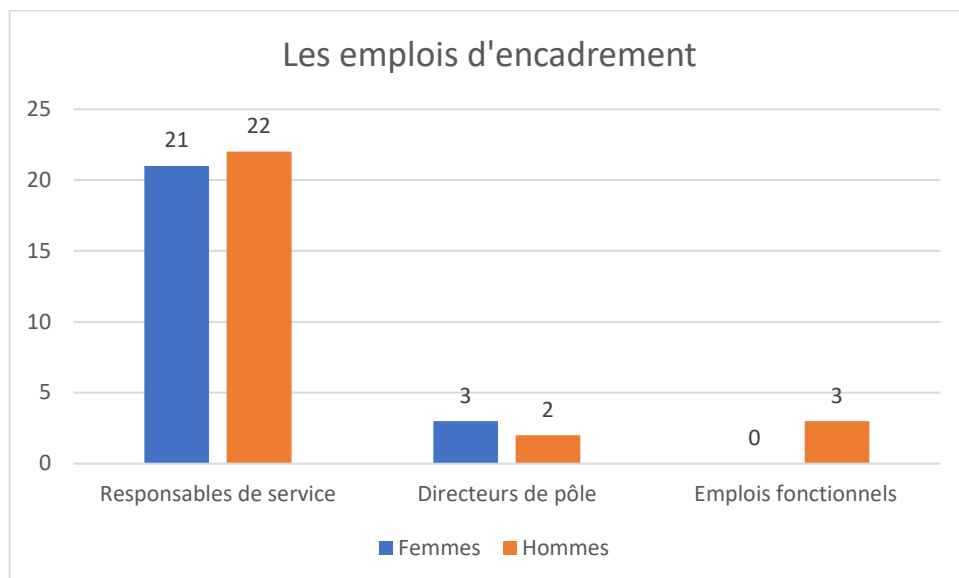


Nous pouvons constater une parité.



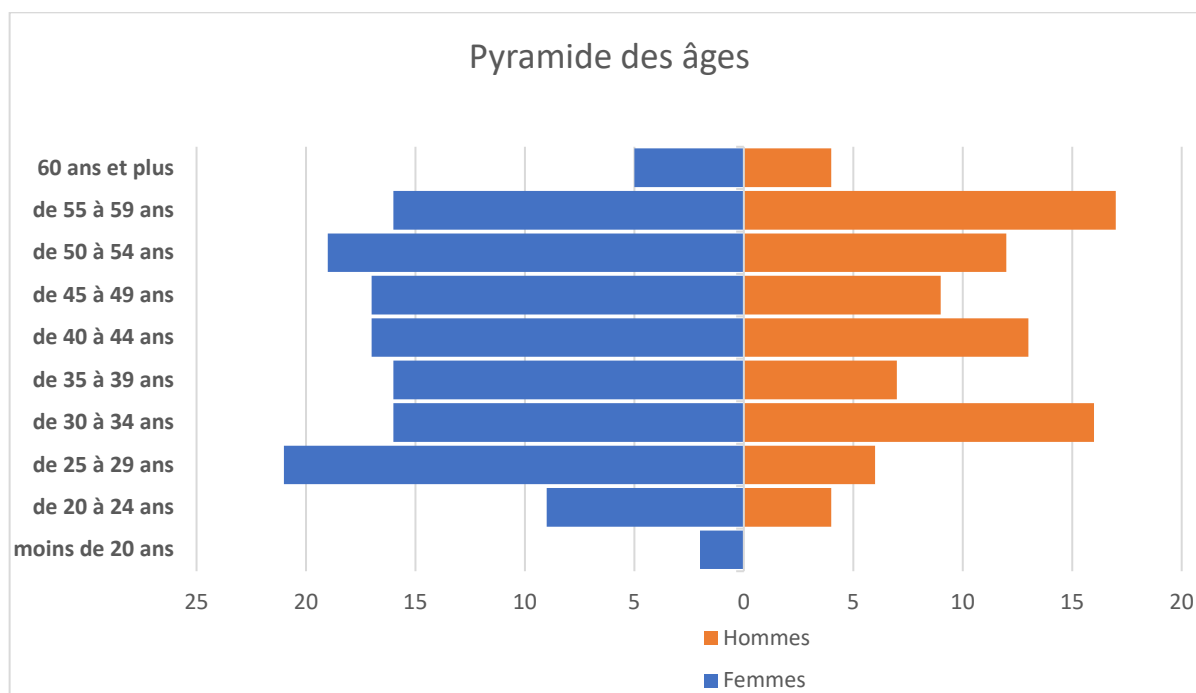


## 8. Emplois d'encadrement



Si les emplois fonctionnels sont occupés par les hommes, nous pouvons constater une parité sur les postes de directeurs de pôle et de responsables de service.

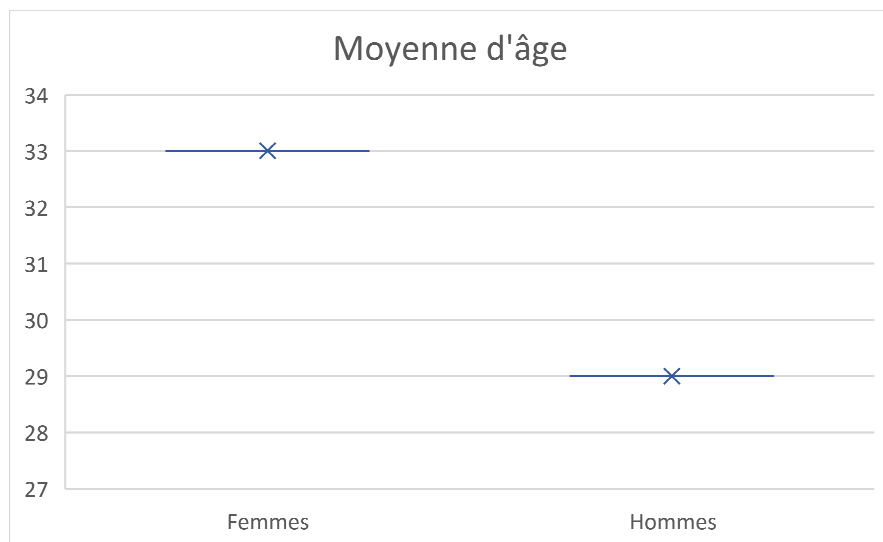
## 9. Pyramide des âges



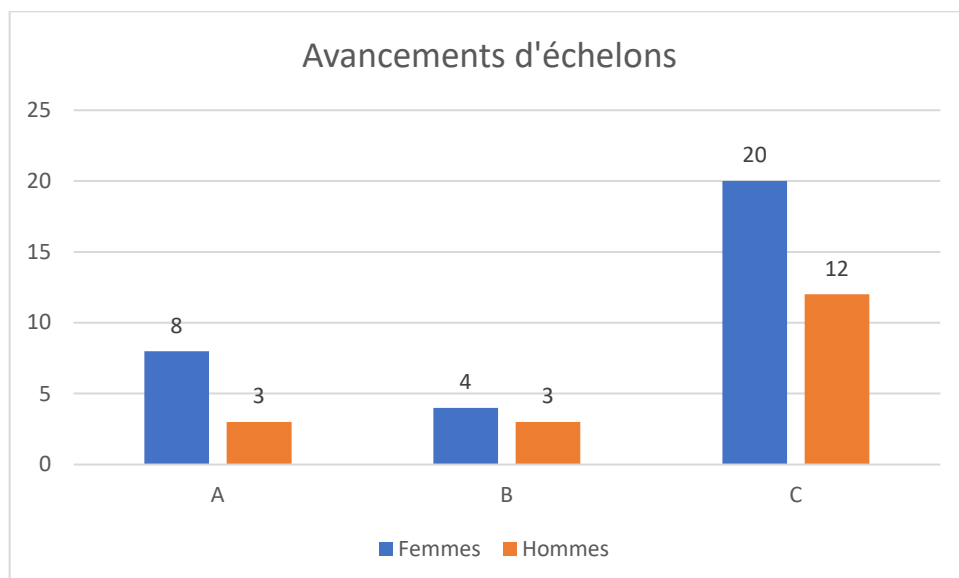
La pyramide des âges témoigne d'un vieillissement de l'effectif global plus accentué sur l'effectif féminin. À noter également que sur la tranche des 25 à 29 ans il y a un nombre plus important de femmes que d'hommes.

La moyenne d'âge pour les femmes est de 33 ans et pour les hommes de 29 ans.

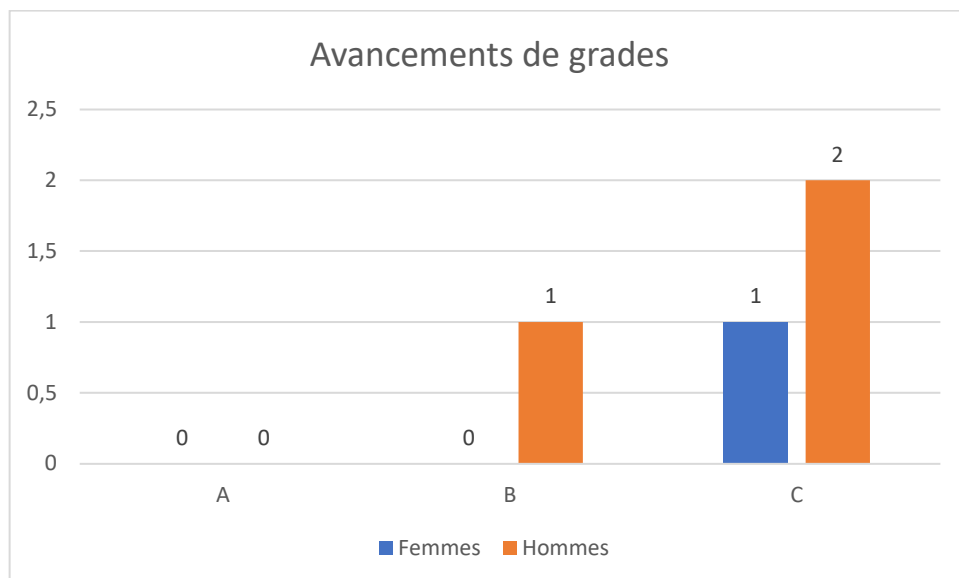
La moyenne générale en globalité est de 31 ans.



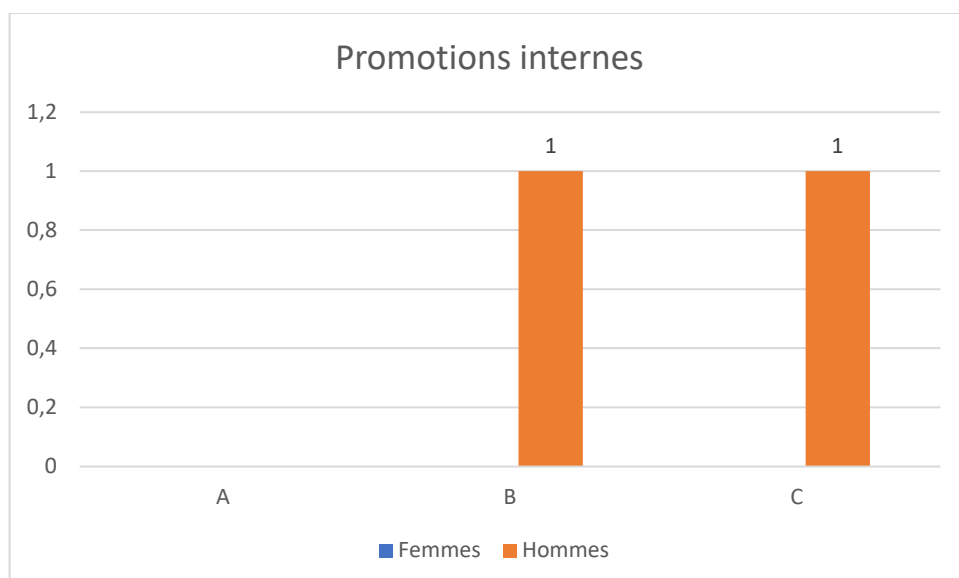
## 10. Déroulement de carrière



Durant l'année 2024, 32 femmes et 18 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon.



1 femmes et 3 hommes ont obtenu un avancement de grade.

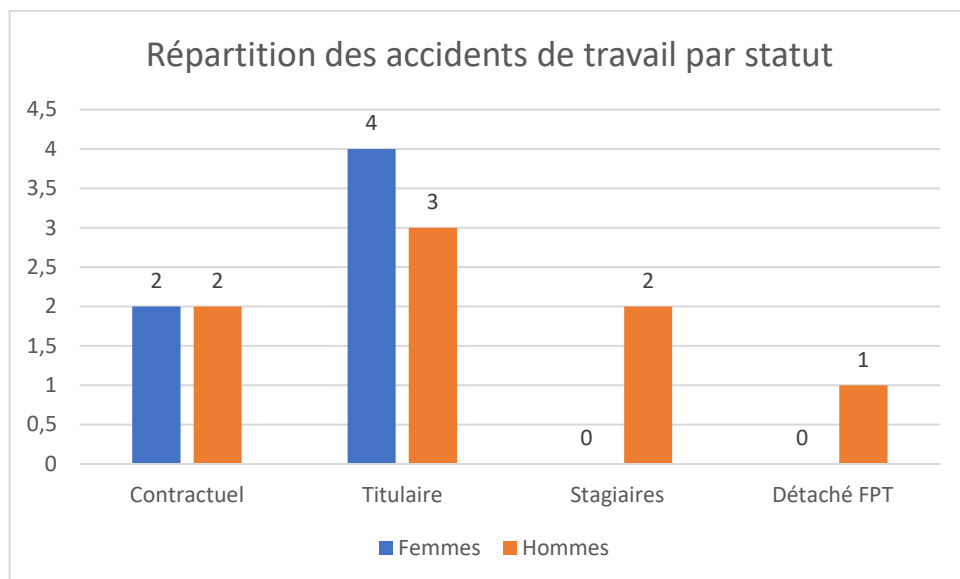


2 hommes ont eu une promotion en interne.

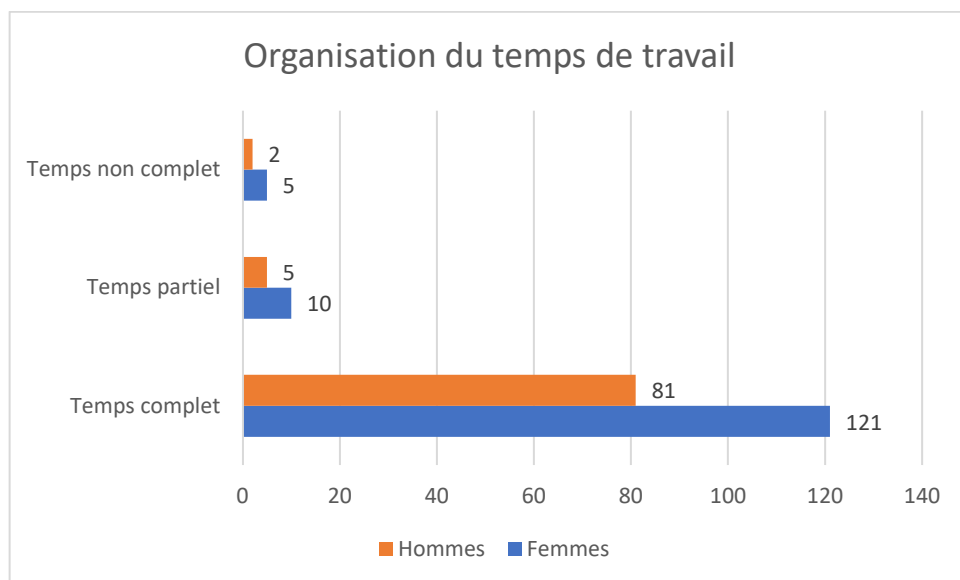
Comparé à l'année 2023, il y a une parité entre les différents déroulements de carrière.



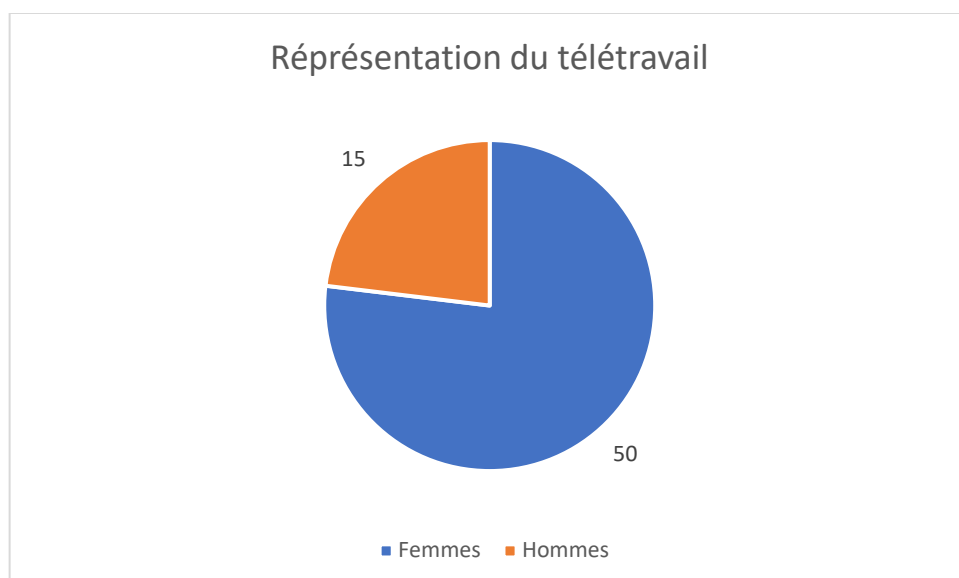
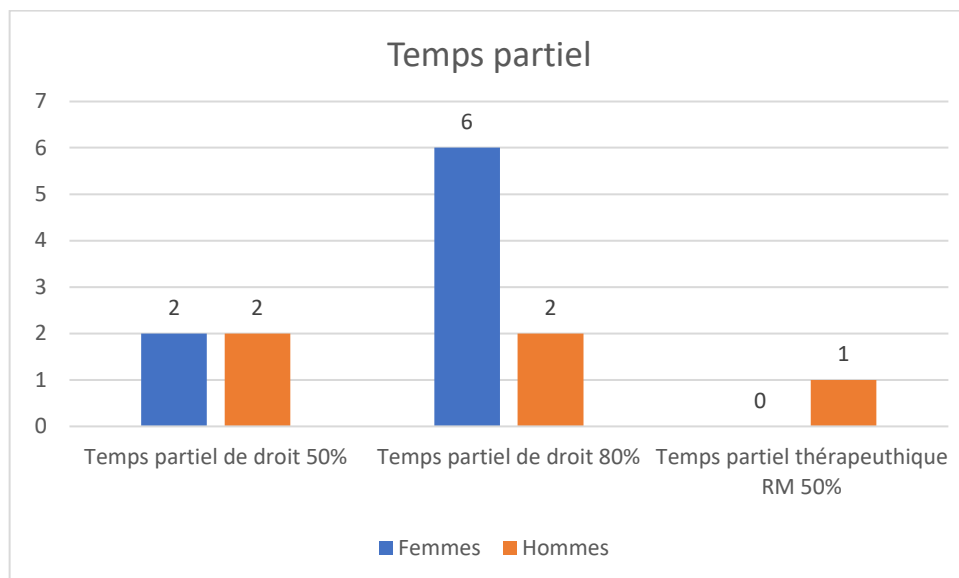
## 11. Nombre d'accidents du travail



## 12. Organisation du temps de travail



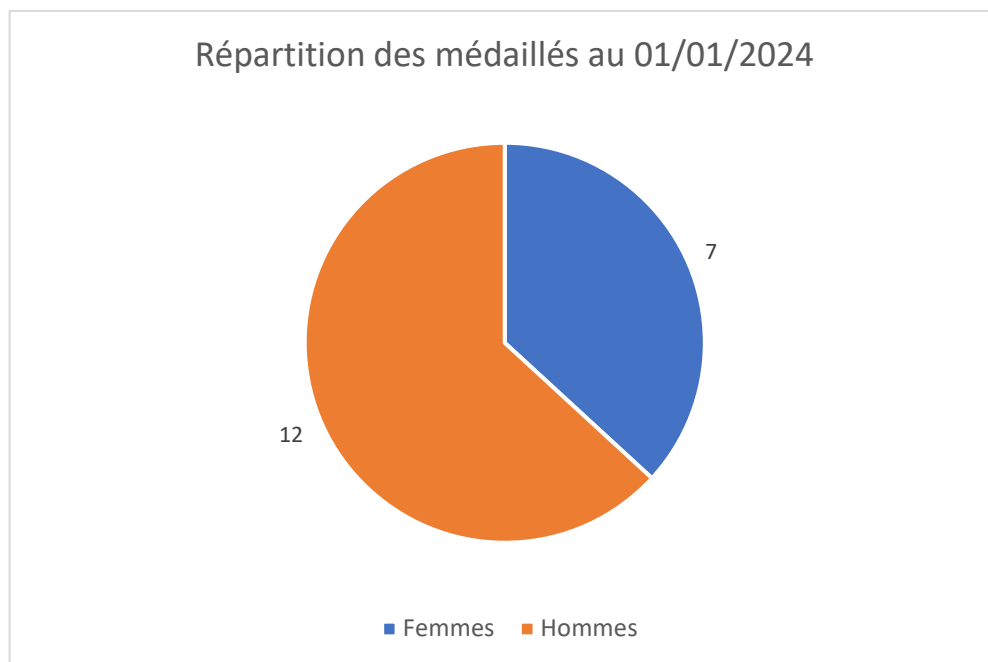
Nous remarquons une répartition équitable des différents temps de travail.



Le télétravail est choisi par 37% des femmes au sein de Pays de Gex Agglo et 17% par les hommes.



## 13. Médailles du travail



Nous pouvons en déduire que la Communauté d'agglomération du Pays de Gex comporte plus d'hommes avec une longue carrière dans la fonction publique que de femmes. En notant que les femmes changent généralement leur cycle de travail pour garder les enfants ce qui impacte le calcul.

## IV. Actions menées par la Communauté d'agglomération du Pays de Gex sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### 14. Actions menées dans le cadre de la compétence sociale d'intérêt communautaire

#### a. En matière de politique petite enfance

La politique en matière de petite enfance de Pays de Gex Agglo favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale. Selon les données de la CAF, un nombre significatif de mères interrompent leur activité professionnelle pour s'occuper de leur nouveau-né. Le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance permet ainsi à ces jeunes mères de poursuivre leur parcours professionnel. À ce jour, Pays de Gex agglo propose 514 places de crèches sur son territoire, accueillant plus de 1000 familles.

La situation monoparentale, qui concerne principalement les femmes, constitue un frein au retour à l'emploi. Pour faciliter l'accès à l'emploi des parents, les critères d'attribution des places en crèche prennent en compte la monoparentalité.

En novembre 2024, les crèches de Séigny et d'Ornex ont obtenu le label « Crèches à Vocation d'Insertion Professionnelle » (AVIP), afin de favoriser l'accès à l'emploi des parents en accueillant leurs jeunes enfants. Un accompagnement personnalisé vers l'emploi et l'autonomie est assuré par les acteurs de l'insertion professionnelle, notamment France Travail. Le dispositif vise également à accompagner les familles monoparentales.



Au-delà de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, la politique petite enfance valorise également le travail des assistants maternels, une profession occupée à près de 98 % par des femmes. L'activité des relais petite enfance permet notamment de défendre le droit des employés dans leur relation à l'employeur, mais offre également des moyens de suivre des formations de nature à améliorer leurs compétences professionnelles et leur employabilité.

En tissant un réseau au plus près du territoire, les relais petite enfance ont aussi pour mission de susciter des vocations professionnelles, offrant un accompagnement vers une entrée dans la profession.

Cette politique est de nature à offrir aux femmes qui auraient cessé leur activité professionnelle par défaut une reconversion vers un métier revalorisé, et de lutter contre leur isolement. La Communauté d'agglomération compte 1 relais par secteur, soutenu d'un relais itinérant pour être au plus proche des besoins des familles et des professionnelles.

Par ailleurs, Pays de Gex agglo subventionne l'association la Chenaillette dans le cadre de son soutien à la parentalité. Cette association, qui accompagne souvent des mères seules, aide à lutter contre leur isolement, à les intégrer dans un réseau, à les soutenir dans l'éducation de leurs enfants, et à alléger ainsi la charge de l'éducation monoparentale.

## b. En matière de sécurité et de prévention de la délinquance

Dans le cadre de sa stratégie de sécurité et de prévention de la délinquance, Pays de Gex agglo contribue également fortement à une politique favorisant l'égalité hommes-femmes.

Ainsi le Point Justice, géré par la communauté d'agglomération, accueille-t-il une permanence du centre d'information sur les droits des femmes et des familles (312 personnes reçues en 2024), ainsi que la permanence d'une intervenante sociale en gendarmerie, portée par l'association AVEMA, chargée d'aider les victimes de violences conjugales ou familiales, à forte majorité féminines (95 personnes reçues en 2024). Pays de Gex agglo apporte un financement direct à ces postes.

La communauté d'agglomération finance par ailleurs l'association DIRE, qui réalise des campagnes auprès des élèves de primaire, notamment contre le harcèlement, dans le but d'apprendre aux enfants à dire non, les approches choisies contribuant également à lutter contre les stéréotypes hommes-femmes.

## c. En matière de politique de prévention santé

Dans le cadre de sa politique de prévention santé, Pays de Gex agglo finance enfin les locaux du planning familial à proximité immédiate du lycée de Ferney-Voltaire, fréquenté essentiellement par des lycéennes, qui y trouvent un cadre anonyme et sécurisant sur des problématiques sexuelles parfois occultées ou condamnées dans les familles en raison de leur genre.

D'autre part, le Contrat Territorial de Santé 2023-2028, signé le 16 octobre 2023, prévoit le déploiement d'actions permettant d'améliorer la prise en charge des femmes et enfants victimes de violences intrafamiliales. Cela passera par le maintien et le développement des dispositifs existant à destination des victimes, mais aussi par le développement d'outils d'information à destination des professionnels et des habitants du territoire.