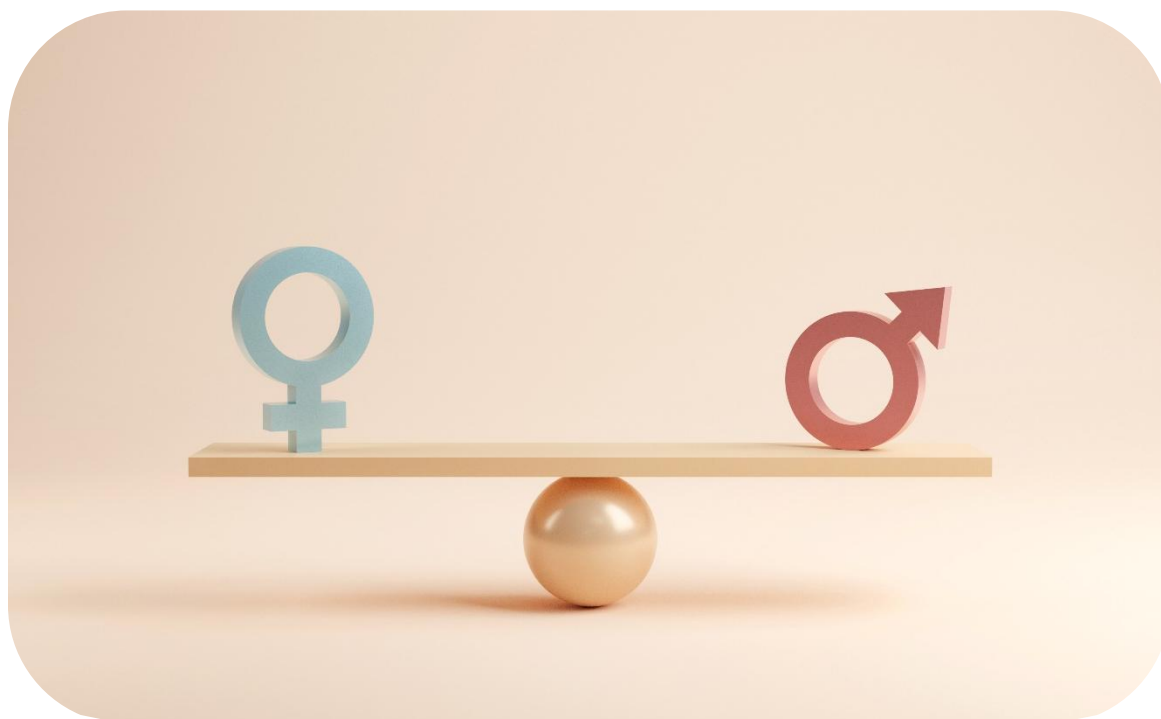


Présentation dans le cadre du vote du budget prévisionnel pour 2026

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES



>>> Table des matières

Au-delà du cadre légal, le présent rapport comporte deux volets :

- Un volet interne qui fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Un volet territorial sur les politiques d'égalité menées par la communauté d'agglomération sur son territoire

>>> CADRE LEGAL

>>> SITUATION SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GAILLAC GRAULHET

>> Effectifs

>> Carrière

>> Rémunérations

>> Organisation du temps de travail

>> Instances représentatives du personnel

>>> L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES

>> Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle

>> Obligation de nominations équilibrées

>> Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

>> Dispositif AVDHAS

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été rendu obligatoire pour les collectivités et EPIC à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, dont la communauté d'agglomération Gaillac-Graulhet, par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61).

Cette obligation est aujourd'hui prévue à l'article L1612-24 du code général des collectivités territoriales :

« Préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire ou le président de l'assemblée délibérante présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des différents services de la collectivité territoriale, ainsi que sur les politiques qu'elle mène, en cette matière, sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. »

Ce cadre légal légitime et sécurise l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 qui définit différentes dispositions en faveur de l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes et la lutte contre les discriminations ;
- La loi n°2014-173 du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;
- La loi n°2014-873 du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;

Le rapport doit recenser les politiques de ressources humaines menées pour l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans l'agglomération et sur le territoire (conception, mise en œuvre et évaluation).

Il fixe des orientations pluriannuelles à moyens et long terme afin de favoriser les égalités et corriger les inégalités entre les femmes et les hommes.

A cet effet, l'article R1612-47 du code général des collectivités territoriales prévoit que qu'« *il reprend notamment les données du rapport social unique [...], présenté en comité social territorial* ».

Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Il doit permettre :

- de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes hommes
- de porter et rendre visible ce sujet aux yeux du public

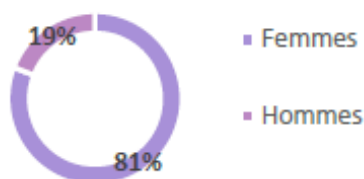
À moyen terme, ce rapport peut être un outil pour analyser les finances de la collectivité sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

(Source : Rapport social unique de la communauté d'agglomération Gaillac Graulhet au titre de **l'année 2024 présenté en CST en 2025**)

>> Effectifs

→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait
617 femmes et 146 hommes sur emploi
permanent.

Répartition des effectifs
sur emploi permanent
par genre



La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel
dont 1 femme et 3 hommes.

La communauté d'agglomération Gaillac Graulhet se distingue par la reprise des compétences du secteur Scolaire et Petite Enfance dont les métiers sont historiquement à vocation féminine. Les 4/5^{ème} des effectifs sont des femmes :

Taux de féminisation (emplois permanents)



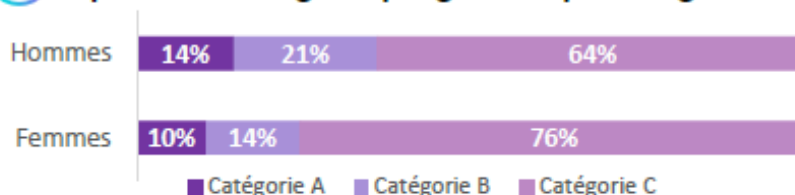
La proportionnalité entre les effectifs d'hommes et de femmes se retrouve également au sein des différents statuts :

Taux de féminisation par statut
(emplois permanents)



Par catégorie hiérarchique

→ Répartition des agents par genre et par catégorie



S²LO
férentes

➔ Taux de féminisation par catégorie



Par filière

➔ Répartition par genre selon la filière
(emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Technique	67%	33%
Culturelle	82%	18%
Sportive		100%
Sociale	99%	1%
Police municipale		
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	88%	12%

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem*

➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise*

Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	2	3
Catégorie B	3	0	3
Catégorie C	38	7	45
Total	42	9	51

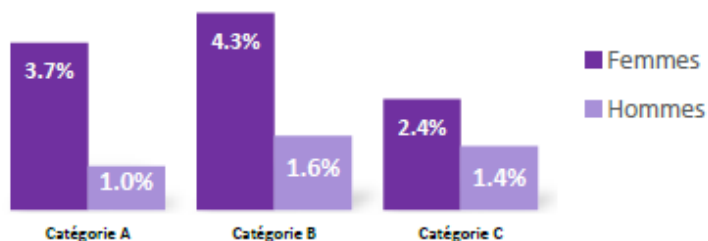
Promotions internes

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C (Agent de maîtrise)	0	1	1
Total	3	2	5

Focus Formation

➡ 285 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



>> Rémunérations des agents permanents

Envoyé en préfecture le 12/05/2026

Reçu en préfecture le 12/05/2026

Publié le 12/05/2026

ID : 081-200066124-20260427-110_2026-DE



Le statut de la fonction publique garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière selon leur cadre d'emploi.

De plus, l'article L131-2 du code général de la fonction publique portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

• Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	45 914 €	47 343 €	31 481 €	s	26 443 €	27 989 €
Animation	-	-	33 563 €	32 443 €	24 566 €	25 480 €
Culturelle	38 952 €	s	35 438 €	33 408 €	24 197 €	26 320 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	50 289 €	-	26 382 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	31 815 €	s	-	-	27 579 €	-
Sportive	-	-	-	s	-	-
Technique	42 211 €	54 803 €	32 271 €	32 921 €	25 008 €	28 802 €
Moyenne toute filière	41 361 €	49 215 €	30 518 €	32 809 €	25 269 €	27 942 €

Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	20,4%	24,9%	15,6%	19,2%	8,2%	14,3%

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A -19%

Catégorie B -7,5%

Catégorie C -10,6%

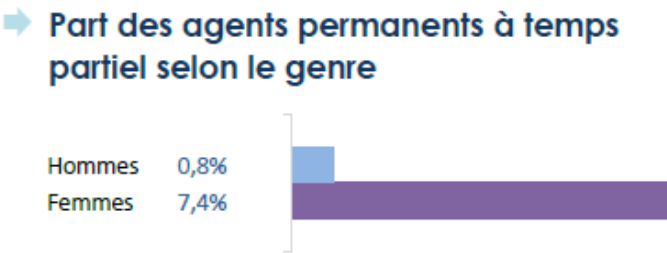
► L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Il est précisé que le régime indemnitaire en vigueur au sein de la communauté d'agglomération Gaillac-Graulhet prend en compte les fonctions exercées ce qui peut générer de légers écarts de rémunération y compris au sein d'un même cadre d'emploi.

>> **Organisation du temps de travail**

Temps partiels :

A l'instar du schéma présent dans la majorité des collectivités publiques, la très grande majorité des temps partiels sont demandées par des femmes :



Congés parentaux :

Congés parentaux	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	3	0	3
Total	3	0	3

>> **Instances représentatives du personnel**

Comité social territorial :

REPRESENTANTS	Femmes	Hommes	Total
COLLECTIVITE TITULAIRES	0	5	5
COLLECTIVITE SUPPLEANTS	1	4	5
PERSONNEL TITULAIRES	4	2	6
PERSONNEL SUPPLEANTS	6	0	6
Total	11	11	22

Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail :

REPRESENTANTS	Femmes	Hommes	Total
COLLECTIVITE TITULAIRES	0	5	5
COLLECTIVITE SUPPLEANTS	1	4	5
PERSONNEL TITULAIRES	5	1	6
PERSONNEL SUPPLEANTS	4	1	5
Total	10	11	21

La thématique de l'égalité Femmes – Hommes est abordée de façon transversale dans différents dispositifs mis en place par la communauté d'agglomération Gaillac-Graulhet.

>> Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle

Conformément à l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. La communauté d'agglomération Gaillac Graulhet a arrêté par une délibération en date du 8 juillet 2024, son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour une durée de 3 ans.

Ce plan d'action définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les axes suivants :

- Axe 1 / Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

o 1-1 / Identification et analyse des écarts de rémunération

▪ Ecart lié à la quotité de temps de travail :

En mai 2024, 31% des postes permanents sont des postes à temps non complet, occupés à 88 % par des femmes.

Au 31 décembre 2024, 3.7% des agents sur postes permanents travaillent à temps partiel, dont seulement 1 homme pour 27 femmes. Bien que la population concernée soit faible, il est important de noter que à une exception près il ne s'agit que de personnel féminin.

= > Conclusion :

Dans le cadre d'une demande de temps partiel, les agents sont informés sur les incidences en matière de cotisations retraite. Par exemple, un agent à temps partiel à 80% pendant cinq ans perd un an de cotisation retraite par rapport à un agent à temps complet.

L'agglomération examine avec la même bienveillance les demandes de temps partiel de ses agents, quel que soit leur sexe.

▪ Ecart lié à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emplois – catégorie hiérarchique :

81% des postes permanents de la communauté d'agglomération sont occupés par des femmes.

Cette proportion de la part des hommes dans les effectifs totaux se retrouve de manière sensiblement similaire à plusieurs niveaux, puisque les hommes occupent 25% des postes permanents de catégorie A, et 26 % des postes permanents de catégorie B ; ils occupent 33% des postes permanents de la filière technique.

= > Conclusion :

Ces éléments liés aux compétences exercées par la communauté d'agglomération et au caractère très féminin dans la société française des métiers qui en découlent, sont sans incidence sur la rémunération.

▪ Part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations :

En vue d'assurer la transparence des rémunérations et notamment des rémunérations les plus importantes, notre collectivité est désormais soumise à une obligation de publication annuelle des 10 plus hautes rémunérations détenues par nos agents, en précisant la part des femmes et des hommes.

Nous pouvons dès lors constater qu'en 2018, parmi les 10 agents le plus rémunérés dans notre agglomération nous comptons 9 femmes ; en 2024, elles étaient 6 sur les 10.

= > Conclusion :

Ces éléments tendent à démontrer que contrairement aux a priori sociétaux, il est ici question de restaurer la part des hommes de manière plus égalitaire au sein de ce top 10. Ce qui est un objectif quasi atteint en 2024.

- 1-2/ Mesures de résorption de ces écarts

Objectif = Maintenir une vigilance afin de conserver une logique critère lié au genre

- Axe 2 / Garantie de l'égal accès de femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

- 2-1 / Développement mixité métiers

- **Objectif** = Communication sur les métiers sans stéréotype de genre

- **Objectif** = Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées

- **Objectif** = Valoriser la mixité des métiers

- 2-2 / Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

- **Objectif** = Procédure de recrutement : éviter d'orienter le choix d'un recrutement / d'une mobilité en fonction du sexe de la personne

- **Objectif** = Déconstruire les idéaux liés à certains emplois

- **Objectif** = Favoriser un égal accès des hommes et des femmes à une évolution de carrière

- 2-3 / Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées (cf. ci-dessous)

Objectif = Veiller à respecter l'obligation de nomination équilibrée

- Axe 3 / Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- 3-1 / Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Objectif = Respecter l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle en favorisant une meilleure articulation des temps de vie des agents

- 3-2 / Soutien à parentalité

Objectif = Soutenir la parentalité

- Axe 4 / Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- 4-1 / Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations (cf. ci-dessous)

Objectif = Faire connaître l'existence du dispositif

- 4-2 / Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, service RH, représentants du personnel...)

Objectif = Lutter contre toutes formes de harcèlement ou de violence, et sensibiliser les agents face à ces situations

Objectif = Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance

>> **Obligation de nominations équilibrées**

La communauté d’agglomération Gaillac-Graulhet disposant depuis 2022 d’au moins 3 emplois fonctionnels, doit chaque année, déclarer la part d’hommes et de femmes parmi ses emplois fonctionnels, et respecter une obligation légale d’au moins 40 % de personnes de chaque sexe.
Au 31 décembre 2024, elle compte 3 hommes et 1 femme sur emploi fonctionnel.

Tableau de déclaration relatif aux nominations équilibrées - à remplir par la collectivité ou l'établissement au titre de l'année 2024								
[A] Nombre d'agents sur emplois de direction au 31/12/2024 :		4 EF (1F et 3H) Total dont : 0 DG5 : 0 H ou 0 F 3 DGAS : 1 F 2 H 1 DGST : 1 H ou 0 F 0 Expert ht niveau- directeur de projet : 0 H ou 0 F						
[B] N° de département :	B1	[E] Nominations année 2024 (y compris primo-nominations)			[F] Primo-nominations année 2024			
[C] Nom de la collectivité	[D] Nature	Emplois fonctionnels concernés	HOMME	FEMME	Emplois fonctionnels concernés	HOMME	FEMME	
Communauté d'agglomération Gaillac-Graulhet	EPCI	DG5			DG5			
		DGAS			DGAS			
		DGST			DGST			
		Expert de haut niveau- Directeur de projet			Expert de haut niveau- Directeur de projet			
		Total par sexe	0	0	Total par sexe en 2024	0	0	
Ne remplir que les cases colorées en bleu		[G] Rappel des primo-nominations années antérieures (depuis le renouvellement de l'assemblée délibérante ou le dernier cycle achevé)						
		Emplois fonctionnels concernés	HOMME		FEMME			
		DG5						
		DGAS					1	
		DGST						
		Expert de haut niveau- Directeur de projet						
		Total par sexe années antérieures	0		1			
		(H + F + G) Total primo par sexe	0		1			
		[I] Répartition par sexe des 4 premières nominations prononcées au titre du cycle achevé en 2024						
		[J] Répartition par sexe des primo-nominations suivantes au titre du 2 ^{ème} cycle de l'année 2024 (cette ligne n'est pas saisie si le total est inférieur à 4)						
Au titre du 1 ^{er} cycle	Nombre minimal de représentant de chaque sexe	0						
	Nombre d'unités manquantes	Néant		Néant				
	Contribution due							
Au titre du 2 ^{ème} cycle	Nombre minimal de représentant de chaque sexe	0						
	Nombre d'unités manquantes	Néant		Néant				
	Contribution due							

A ce jour, au début de l’année 2026, 3 agents occupent un emploi fonctionnel : 1 homme et 2 femmes.

>> Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Envoyé en préfecture le 12/05/2026

Reçu en préfecture le 12/05/2026

Publié le 12/05/2026

ID : 081-200066124-20260427-110_2026-DE



Suite à la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, la communauté d'agglomération Gaillac Graulhet doit comme les autres EPCI de sa strate, publier chaque année depuis 2024, un index de l'égalité professionnelle compilant 4 indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre hommes et femmes ; le calcul de chacun de ces indicateurs est défini par décret.

Basé sur 100, la note minimale doit être de 75 points. La communauté d'agglomération obtient en 2025 au titre de l'année 2024 une note de 95/100.

INDEX 2024



Egalité professionnelle

CA GAILLAC-GRAULHET

95/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dqcl-index@dqcl.gouv.fr

Score global		95/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		45/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

>> Dispositif AVDHAS

La communauté d'agglomération Gaillac-Graulhet est conventionné avec le centre de gestion du Tarn pour la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Le CDG a mis en place un dispositif collégial au travers d'une « cellule signalement AVDHAS ». L'agglomération a également fait le choix de désigner en interne un correspondant du CDG pour ce dispositif.