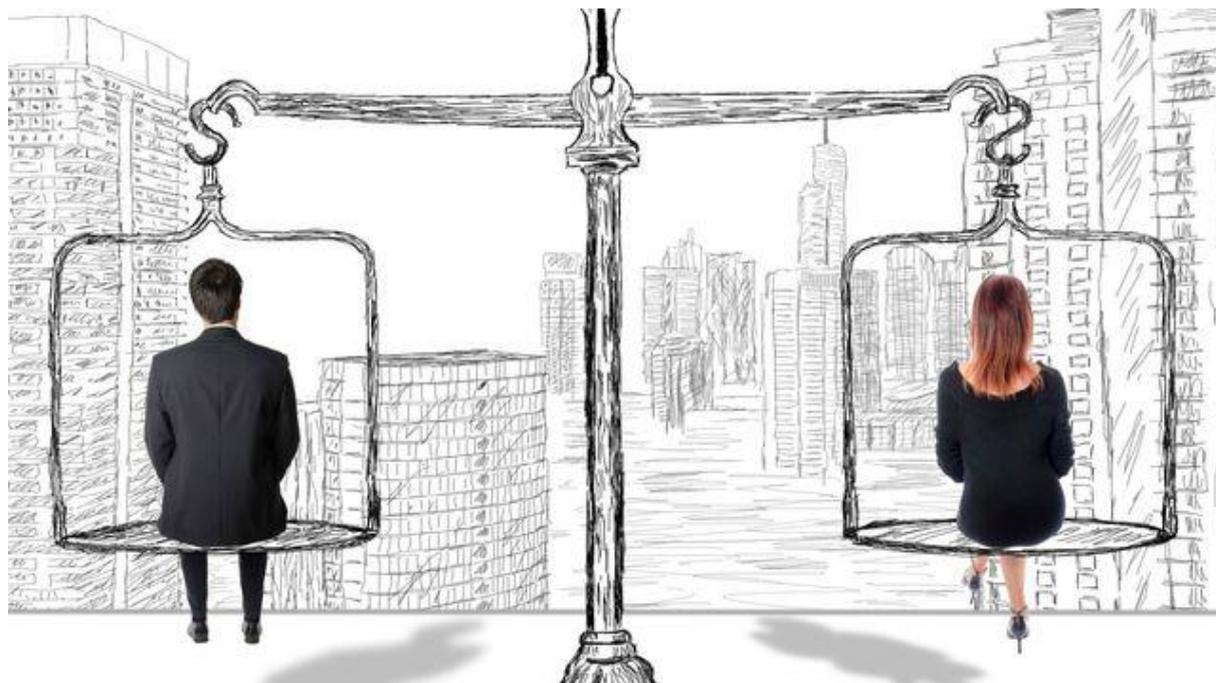




Communauté de Communes

Lomagne Gersoise

Territoire d'accueil et d'excellence



RAPPORT 2018 SUR L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Mars 2019

PREAMBULE

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20.000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT) et doit entrer en vigueur à partir du budget 2016 par décret du 24 juin 2015, qui en fixe également le contenu.

Ce rapport doit se composer de 2 parties obligatoires :

- La première partie concerne **le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale,**
- La seconde partie concerne **le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.**

Une partie facultative permet également de faire un point sur la situation économique et sociale en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Référence :

Code Général des Collectivités Territoriales

Article D2311-16 :

- I. En application de l'article L.2311-1-2, le Maire ou le Président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire **un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.**
- II. **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations concernant notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

- III. **Le rapport présente les politiques menées par la communes ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,** telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

NOTA : conformément à l'article 7 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, les présentes dispositions s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1^{er} janvier 2016.

Loi n° 2014-873 du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que les établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et hommes comporte notamment :

- 1° des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

Décret n° 2015-761 du 24 juin relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

Article 1 :

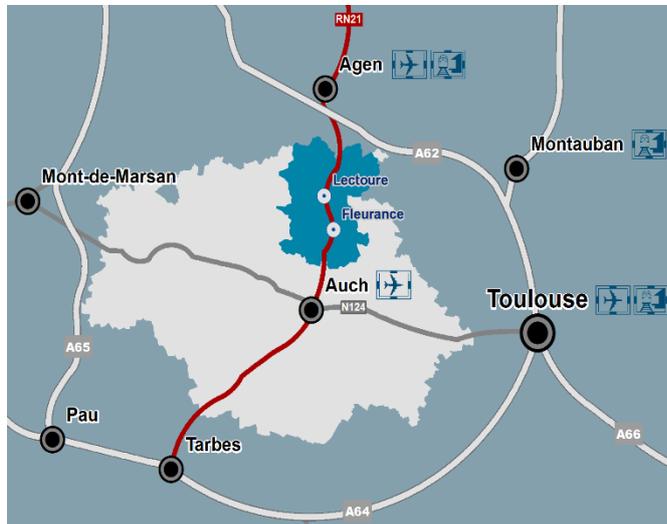
Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20.000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités et les EPCI de plus de 20.000 habitants à compter du 1^{er} janvier 2016 et, pour les régions issues de regroupement au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Contexte

Véritable carrefour ouvert sur l'économie du sud ouest, à 1 heure de Toulouse et à une ½ heure d'Agen, la Lomagne Gersoise regroupe 43 communes pour une population de plus de 20.000 habitants.



Situé au sein d'un espace dynamique et privilégié au cœur de la Gascogne et étendue sur 686 km², la Lomagne Gersoise présente toutes les spécificités d'un territoire rural, caractérisé par de vastes espaces agricoles, la présence du Gers et des paysages préservés.

Territoire jeune, la Lomagne Gersoise constitue également, autour de la RN21, un pôle économique industriel et agroalimentaire très actif dont le rayonnement profite aujourd'hui à toutes les communes.

Ses paysages verts, son architecture de caractère, ses communes, la diversité de ses commerces et de ses services en font un territoire dynamique au sein d'un cadre de vie de qualité.

Ce territoire à taille humaine, marqué par un taux de chômage inférieur à la moyenne départementale, une forte dynamique associative (culture, sport, événements...), s'est métamorphosé en un espace où cohabitent harmonieusement population rurale et nouveaux habitants.

En exerçant ses différentes compétences, la Lomagne Gersoise poursuit une ambition, celle de « positionner la Lomagne Gersoise en territoire d'accueil de population et d'excellence économique » et qu'elle a traduit à travers son projet de territoire 2014-2020 et 5 objectifs :

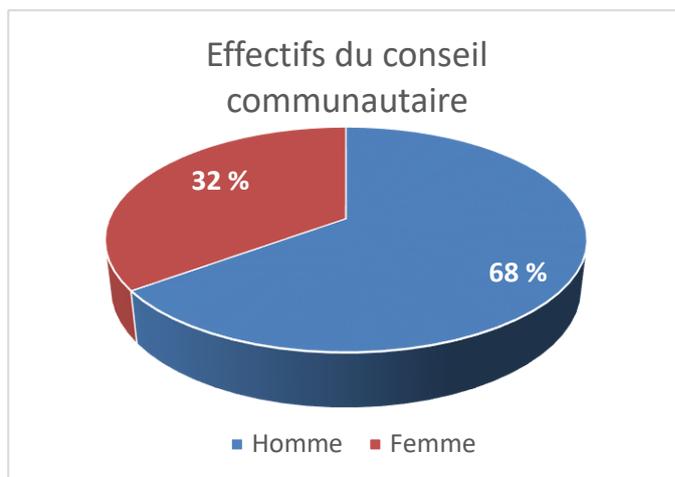
- Développer les secteurs et filières de l'économie en faveur de l'emploi,
- Améliorer l'attractivité du territoire par l'aménagement numérique et le développement touristique,
- Structurer une offre équilibrée de services et d'équipements à la population,
- Mettre en place un pacte de territoire pour renforcer la solidarité et la mutualisation envers les communes,
- Rendre plus lisible le rôle et les actions de la Lomagne Gersoise aux habitants et décideurs économiques.

Partie préliminaire

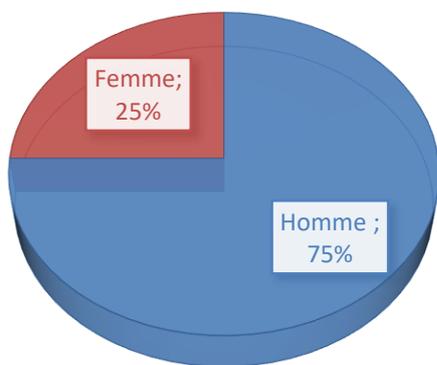
ETAT DE L'EXECUTIF COMMUNAUTAIRE

Effectif du conseil communautaire

| | | |
|-------|----|------|
| Homme | 44 | 68% |
| Femme | 22 | 32% |
| Total | 68 | 100% |



EFFECTIFS DU BUREAU COMMUNAUTAIRE

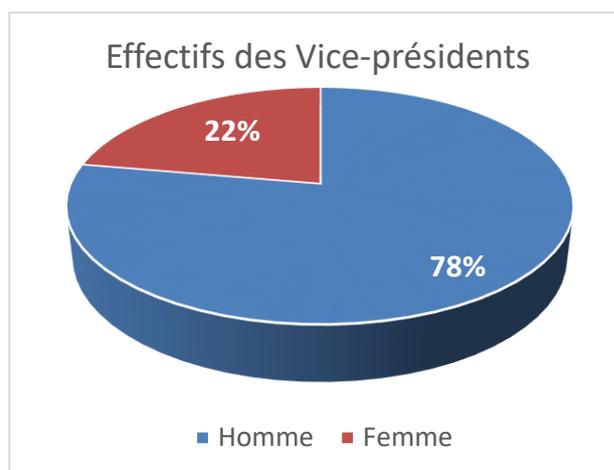


Effectifs du Bureau communautaire

| | | |
|-------|----|------|
| Homme | 12 | 75% |
| Femme | 4 | 25% |
| Total | 16 | 100% |

Effectifs Vice-présidents

| | | |
|-------|---|------|
| Homme | 7 | 78% |
| Femme | 2 | 22% |
| Total | 9 | 100% |



Il est à souligner que si la parité des conseillers communautaires est respectée pour les communes de plus de 1.000 habitants par le vote fléché sur liste paritaire, la représentativité globale du conseil communautaire reste fortement déséquilibrée et dépendante des résultats électifs des autres communes de – de 1.000 habitants.

La représentativité territoriale du Bureau communautaire induit également un déséquilibre paritaire renforcée par l'élection des vice-président(e)s communautaire.

Le recomposition du conseil communautaire conformément aux dispositions de la loi NOTRe a renforcé le déséquilibre homme femme tant au niveau du Conseil communautaire qu'au niveau des vice-présidences.

Première PARTIE

BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

Les services communautaires de la Lomagne Gersoise sont structurés en 6 pôles avec une direction générale composée d'une DGS et d'un DGA (organigramme en suivant).

5 gèrent des compétences obligatoires, optionnelles, facultatives, ou mutualisées avec les communes regroupées par grands domaines de politiques publiques (école de musique, développement économique, environnement, urbanisme et habitat, et services techniques)

4 pôles sont sous la responsabilité directe du directeur général des services (école de musique, développement économique, juridique-finance-communication, et services techniques) avec des chefs de services, et 2 le sont sous la responsabilité du directeur général adjoint (environnement, urbanisme et habitat), avec une chef de service pour l'urbanisme opérationnelle.

Aucun emploi de cabinet ni de secrétariat de direction n'est ouvert au sein des effectifs communautaires.

| | Total | Femme | | Homme | |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|------------|
| Direction générale | 2 | 0 | 0% | 2 | 100% |
| Ecole de musique | 12 | 3 | 25% | 9 | 75% |
| Développement économique | 2 | 1 | 50% | 1 | 50% |
| Juridique finances communication | 4 | 3 | 75% | 1 | 25% |
| Environnement | 3 | 2 | 67% | 1 | 33% |
| Urbanisme et habitat | 3 | 2 | 67% | 1 | 33% |
| services techniques | 4 | 0 | 0% | 4 | 100% |
| Total | 30 | 11 | 36% | 19 | 63% |

Suite à la délibération du 08 décembre 2014 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, la mise en place effective des 35h depuis le 1^{er} janvier 2015.

La durée hebdomadaire des services est à 35 heures effectives, sans diminution de jours travaillés et attribution de ARTT.

Il faut noter que des régimes spécifiques sont appliqués dans certains services en fonction de leurs activités et notamment l'école de musique (régime éducation nationale), l'aire d'accueil des gens du voyage (amplitude hebdomadaire plus large) et l'entretien des sentiers de randonnées (service saisonnier en deux 8 l'été).

La masse salariale globale (budget général et budget annexe) représente 1.129.541,15 € en 2018 dont 1% (11.295,41 €) sont consacrés annuellement au titre du CNAS et de la participation au titre de la prévoyance et assurance complémentaire.

1) Indicateurs catégories et filières

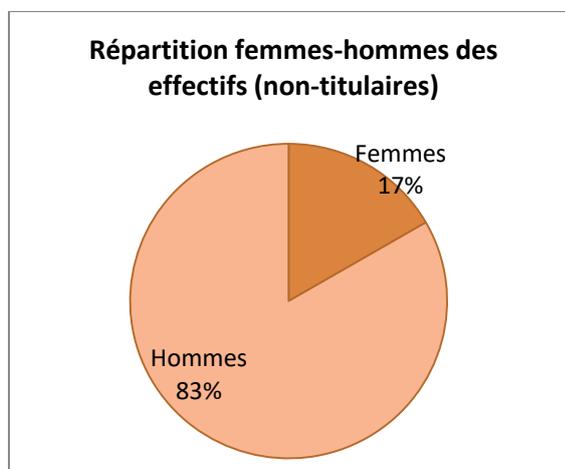
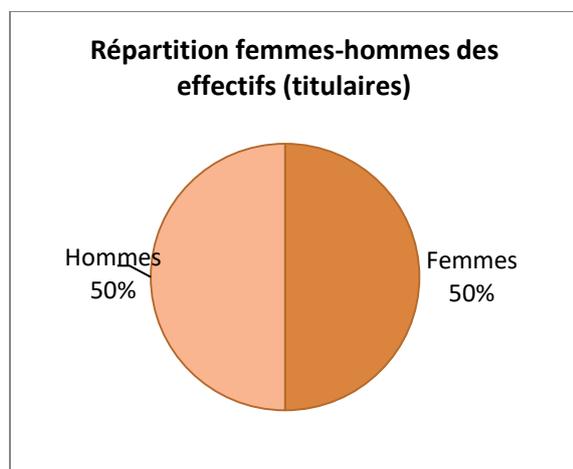
Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

| | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------|--------|--------|-------|
| filière administrative | 3 | 2 | 5 |
| filière technique | 4 | 5 | 9 |
| filière animation | 0 | 0 | 0 |
| filière culturelle | 2 | 2 | 4 |
| TOTAL | 9 | 9 | 18 |

Contractuels emplois permanents

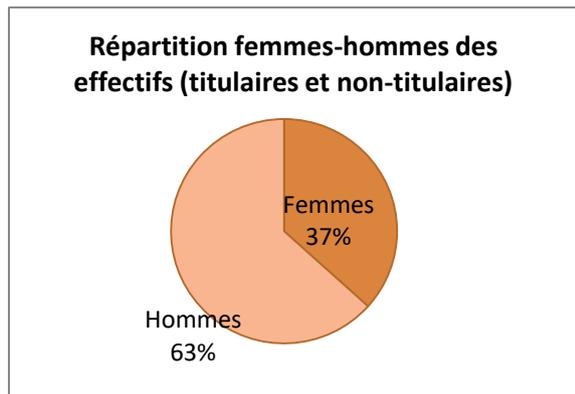
| | Femmes | Hommes | Total |
|------------------------|--------|--------|-------|
| filière administrative | 0 | 1 | 3 |
| filière technique | 1 | 2 | 4 |
| filière animation | 0 | 0 | 0 |
| filière culturelle | 1 | 7 | 7 |
| TOTAL | 2 | 10 | 12 |



La structuration des effectifs communautaires se caractérise par un nombre important de contractuel ou emplois non permanents compte tenu d'une part des chargés de mission attachés à des programmes limités dans le temps (OPAH – FISAC) et d'autre part aux effectifs de l'école de musique.

**Titulaires et non-titulaires
emplois permanents**

| | Femmes | Hommes | Total | % f | % h |
|----------------|--------|--------|-------|-----|-----|
| administrative | 3 | 3 | 6 | 50% | 50% |
| technique | 5 | 7 | 12 | 42% | 58% |
| culturelle | 3 | 9 | 12 | 25% | 75% |
| TOTAL | 11 | 19 | 30 | 34% | 66% |

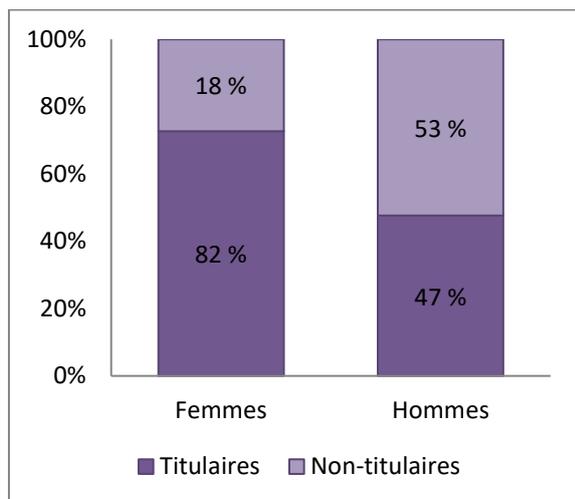


Au niveau national, dans la FPT:
 Taux de féminisation: 61 %
 communes: 60 %
 EPCI: 51 %
 entre 5 et 49 agents: 66 %
 entre 50 et 499 agents: 61 %
 entre 500 et 4 999 agents: 67 %
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Le déséquilibre homme femme résulte principalement de la structuration actuelle des effectifs de l'école de musique (cf diag répartition par filière).

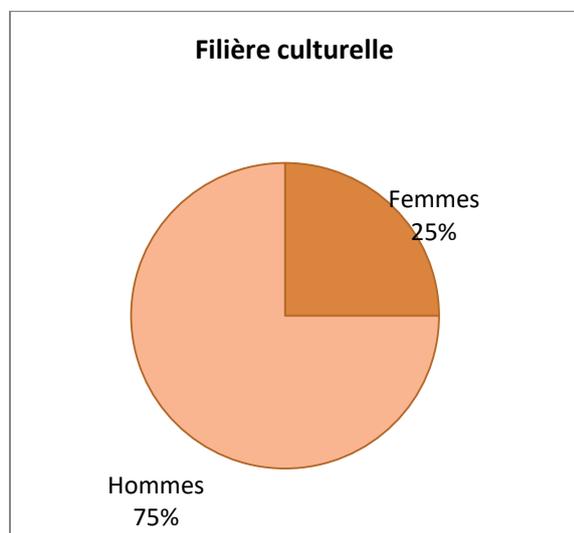
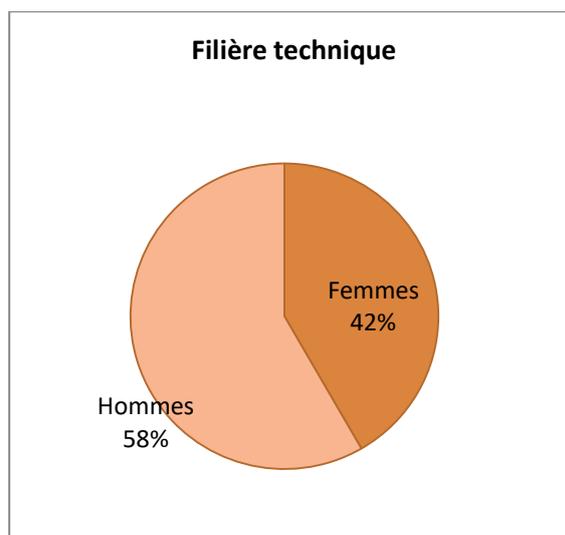
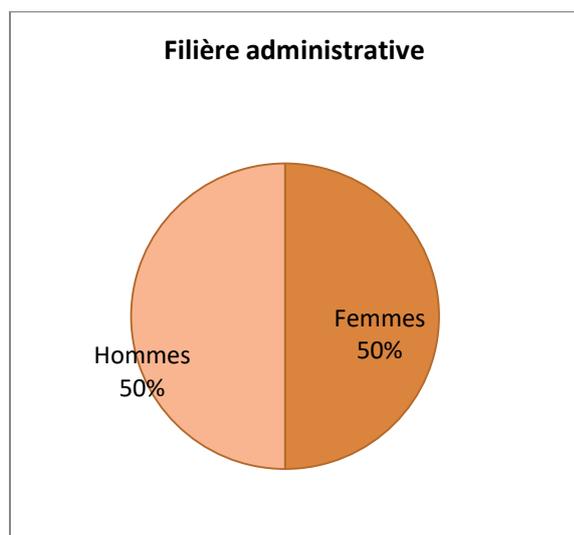
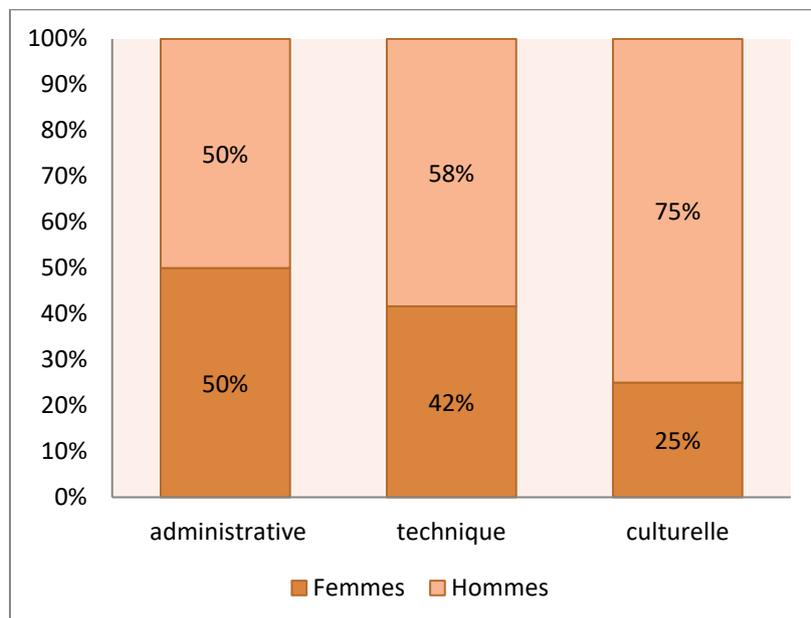
Part des titulaires et non titulaires

| | Femmes | Hommes | % femmes | % hommes |
|----------------|--------|--------|----------|----------|
| Titulaires | 82% | 47% | 50% | 50% |
| Non-titulaires | 18% | 53% | 17% | 83% |



Au niveau national, dans la FPT:
 Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition par filières

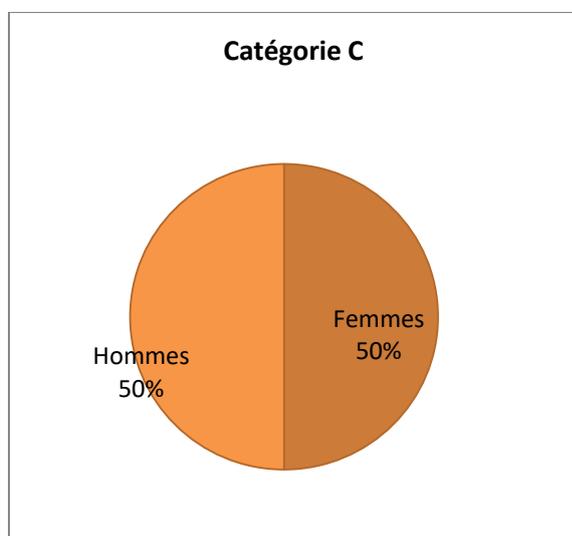
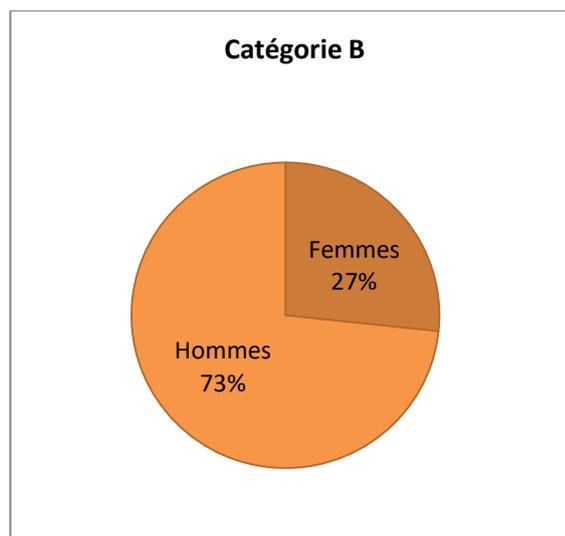
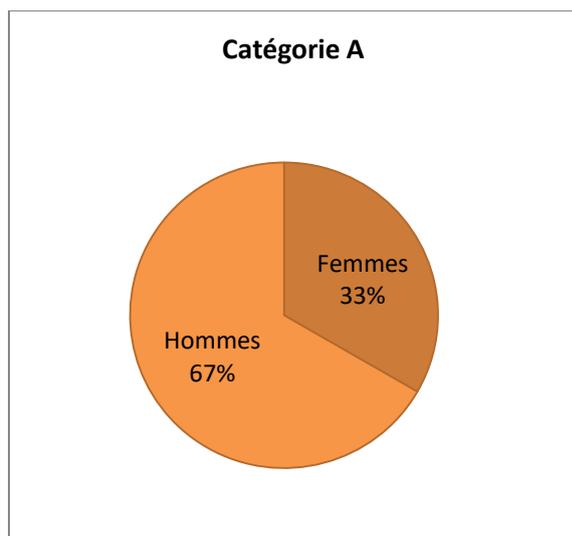


Au niveau national, dans la FPT:

| | |
|--------------------------|--------------------------------|
| filière administrative: | 82 % de femmes / 18 % d'hommes |
| filière technique: | 41% de femmes / 59 % d'hommes |
| filière animation: | 71% de femmes / 29 % d'hommes |
| filière culturelle: | 63% de femmes / 37 % d'hommes |
| filière sociale: | 96% de femmes / 4 % d'hommes |
| filière médico-soc: | 96% de femmes / 4 % d'hommes |
| filière médico-tech: | 74% de femmes / 26 % d'hommes |
| filière sportive: | 28% de femmes / 72 % d'hommes |
| filière sécurité-police: | 21% de femmes / 79 % d'hommes |
| filière incendie-sec: | 4 % de femmes / 96 % d'hommes |

Répartition par catégorie hiérarchique

| | Femmes | Hommes |
|-------|--------|--------|
| cat A | 2 | 4 |
| cat B | 4 | 11 |
| cat C | 4 | 4 |



Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes

cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

La répartition des effectifs par catégorie reflète la typologie des missions exercées et compétences transférées à l'intercommunalité et notamment l'importance en masse de l'enseignement musical qui recrute exclusivement en catégorie B.

2) Indicateurs âges

Pyramide des âges

| | Femmes | % | Hommes | % |
|-------------|--------|------|--------|------|
| + 50 ans | 1 | 7% | 1 | 6% |
| 40 à 50 ans | 7 | 50% | 9 | 56% |
| 30 à 39 ans | 5 | 36% | 2 | 13% |
| - 30 ans | 1 | 7% | 4 | 25% |
| Total | 14 | 100% | 16 | 100% |

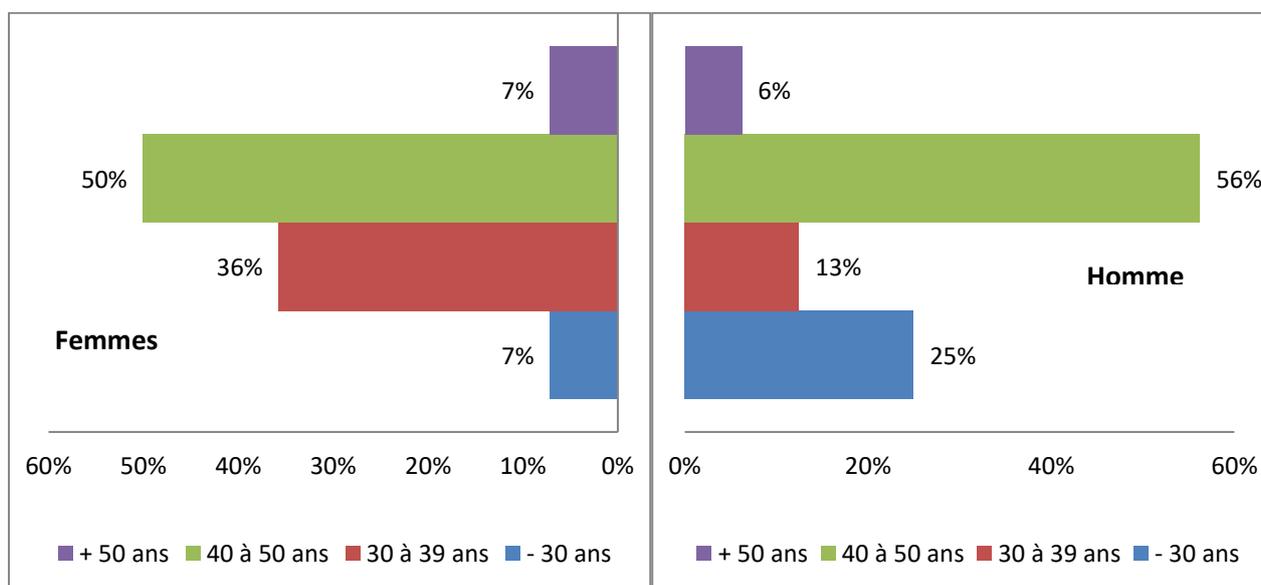
Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans
hommes: 43,6 ans

Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)

Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
hommes: 33,4 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014



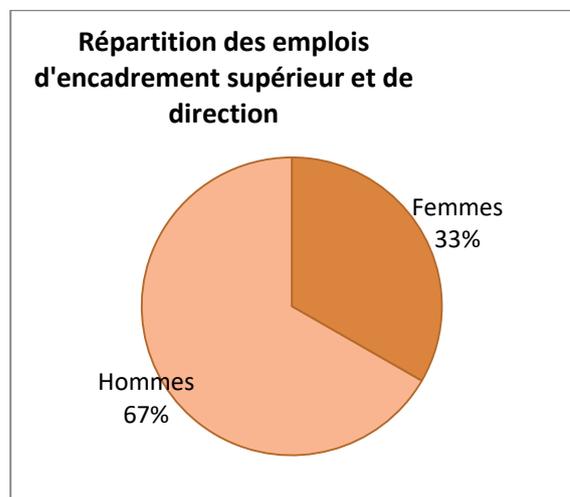
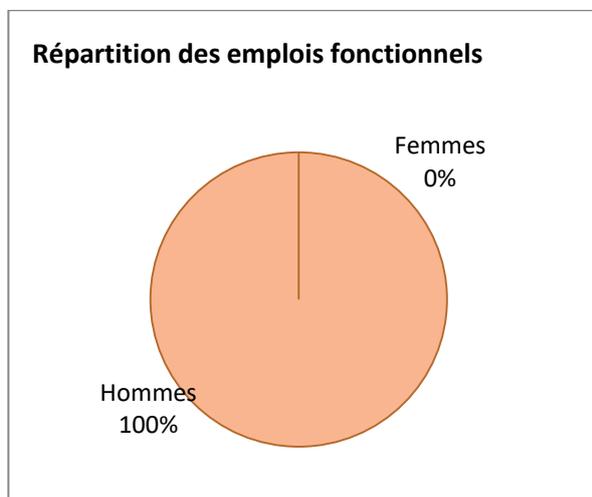
3) Indicateurs responsabilités et grades

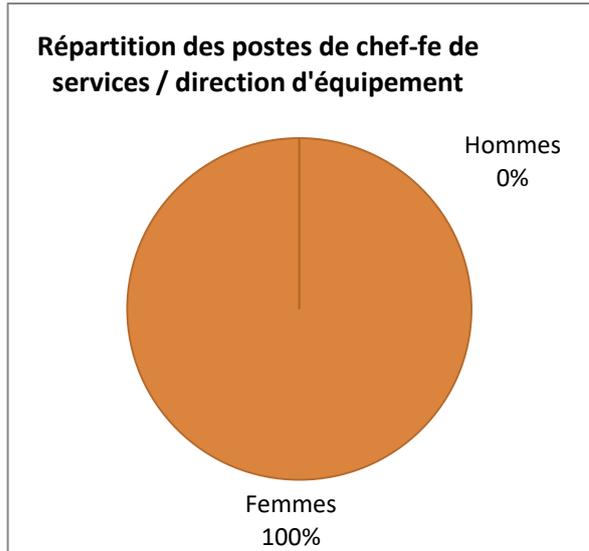
Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|--------|--------|-------|
| emplois fonctionnels | 0 | 1 | 1 |
| postes de direction | 0 | 1 | 1 |
| <i>emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*</i> | 1 | 2 | 3 |
| postes de chef-fe de service / direction d'équipement | 2 | 0 | 2 |
| Total | 3 | 4 | 7 |

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

La collectivité ne détient pas de poste de direction occupé par une femme sachant qu'il est à noter qu'elle dispose depuis peu d'un poste de DGA et que d'autre part la fonction de DGS a été occupé de la création de la communauté de communes à septembre 2012 par 2 femmes.

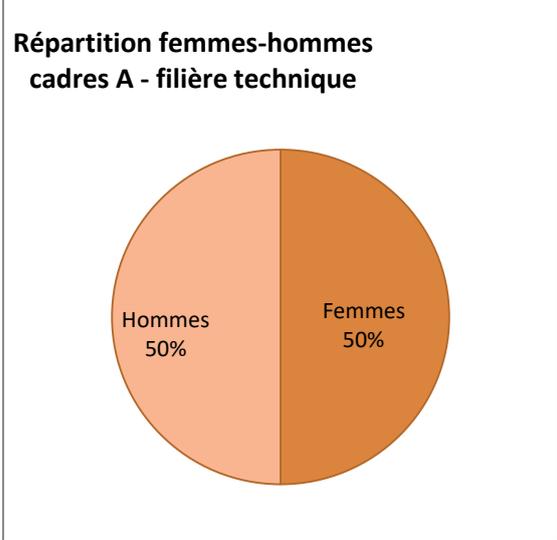
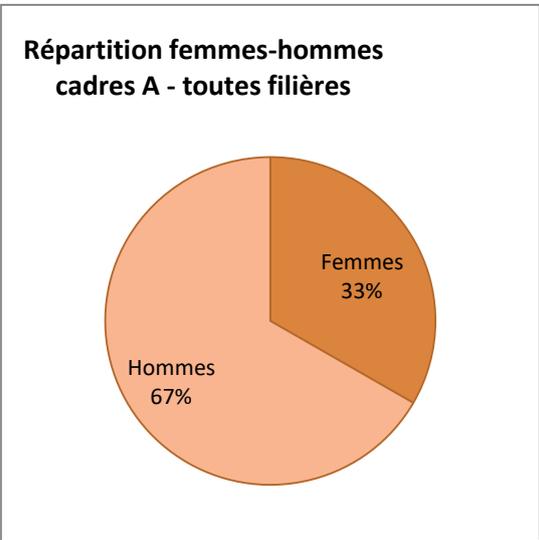




Au niveau national, dans la FPT:
 Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

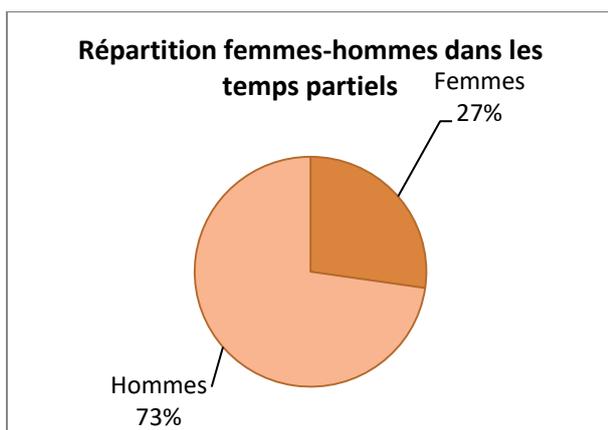
| | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------------|--------|--------|-------|
| cadres A filière administrative | 0 | 2 | 2 |
| cadres A filière technique | 2 | 2 | 4 |
| Total | 2 | 4 | 6 |



4) Indicateurs temps partiel

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

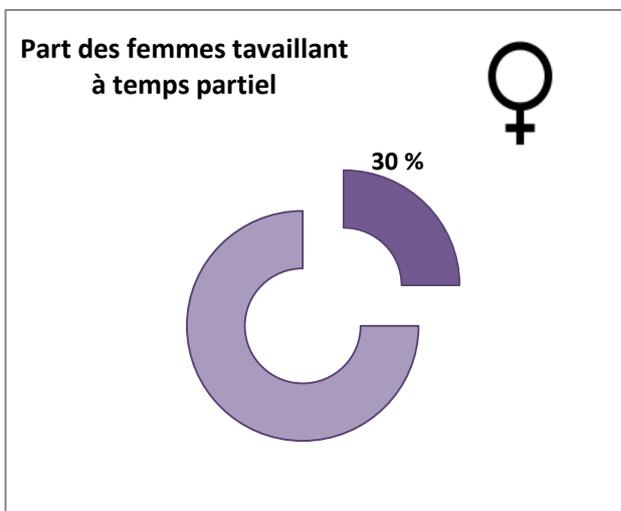
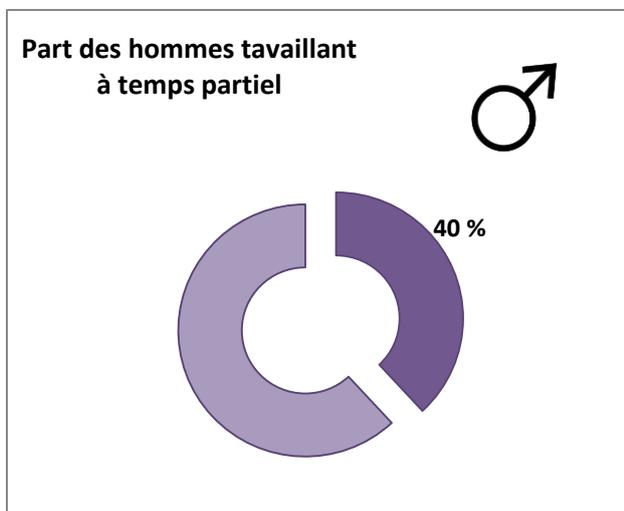
| Catégorie | | Femmes | Hommes |
|-------------------------|---------------|-----------|-----------|
| Catégorie A | Temps partiel | 0 | 0 |
| | Temps complet | 2 | 4 |
| | Total | 2 | 4 |
| Catégorie B | Temps partiel | 3 | 8 |
| | Temps complet | 1 | 3 |
| | Total | 4 | 11 |
| Catégorie C | Temps partiel | 0 | 0 |
| | Temps complet | 4 | 5 |
| | Total | 4 | 5 |
| Total toutes catégories | Temps partiel | 3 | 8 |
| | Temps complet | 7 | 12 |
| | Total | 10 | 20 |



Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



Ces éléments sont à mettre en lien particulièrement avec la structuration de l'école de musique.

Congé parental

| | |
|--------|---|
| Femmes | 0 |
| Hommes | 0 |
| Total | 0 |

Au niveau national, dans la FPT:

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Aucun congé parental n'a été pris en 2018. Le dernier congé parental octroyé l'a été pour un personnel masculin.

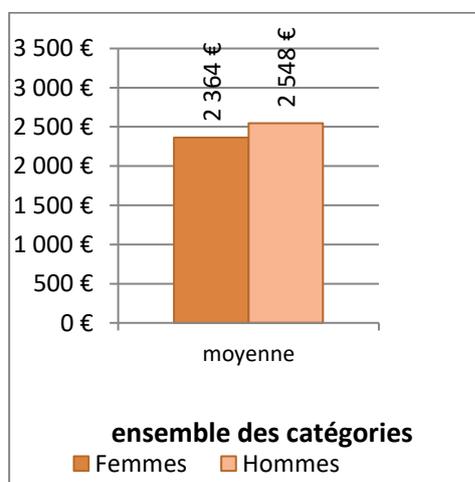
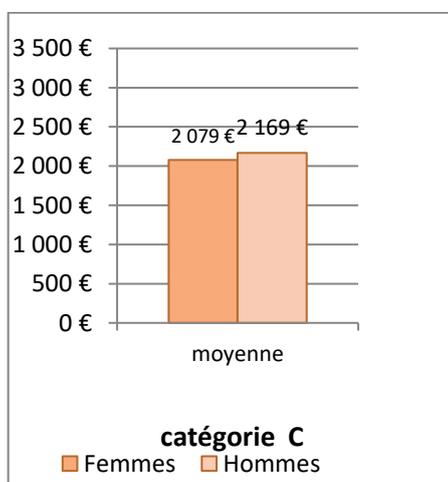
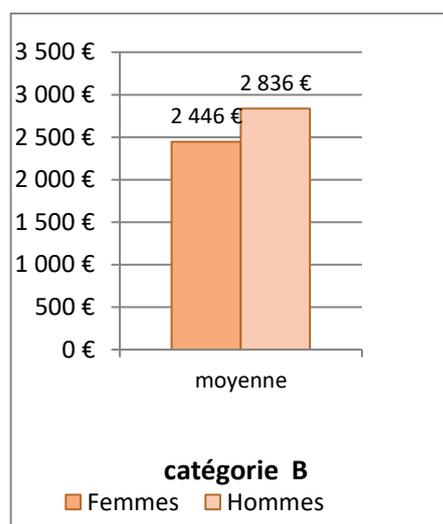
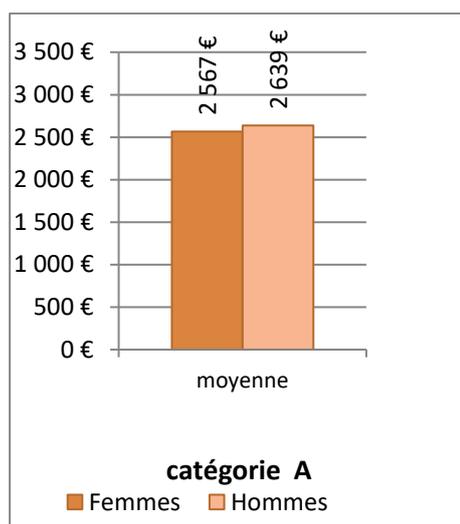
Il est également à noter que sur les 12 jours 2018 qui ont été accordé pour garde d'enfants malade, 8,5 ont été pris par des personnels masculin et 3,5 par du personnel féminin.

5) Indicateurs rémunération et carrière

Salaires bruts mensuels moyens (ramenés en ETP)

hors emploi fonctionnel, supplément familial, participation mutuelle

| | | cat A | cat B | cat C | ensemble |
|--------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Femmes | moyenne | 2 567 € | 2 446 € | 2 079 € | 2 364 € |
| Hommes | moyenne | 2 639 € | 2 836 € | 2 169 € | 2 548 € |



Si on observe une quasi parité sur l'ensemble des catégories (hors emploi fonctionnel), il convient de préciser qu'en ce qui concerne les catégories C, le déséquilibre est le résultat d'un agent masculin en fin de carrière (le peu de personnels dans l'étude induit ainsi une variation sensible du résultat global). La question des catégories A mérite d'être posée. La différence sur les catégories B est induite par l'école de musique et le poste directeur adjoint qui est inscrit dans le cadre d'emplois de rédacteur.

Au niveau national, dans la FPT:

*Femmes: 1 734 € net / Hommes: 1 944 € net
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)
chez les cadres:*

*Femmes: 2 949 € net / Hommes: 3 499 € net
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les
femmes cadres)*

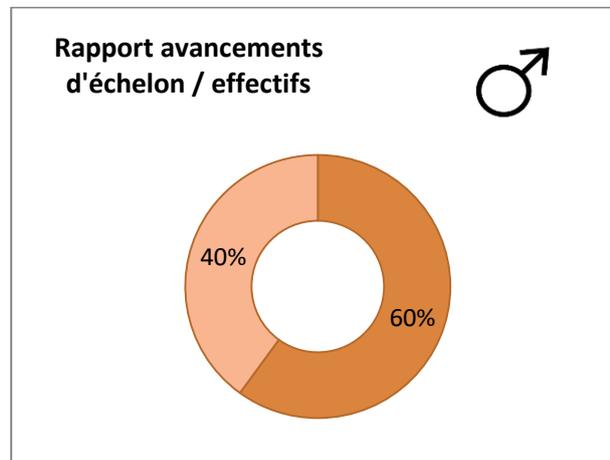
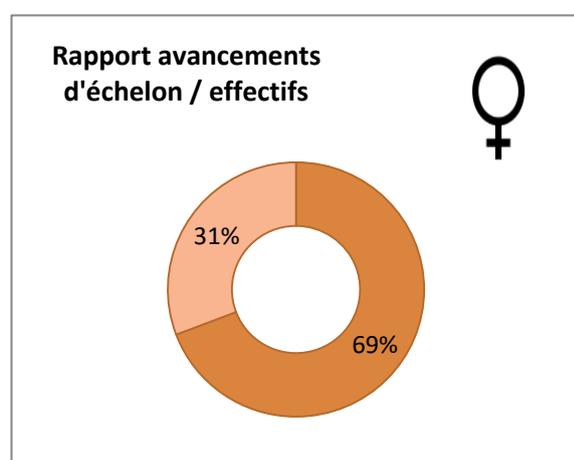
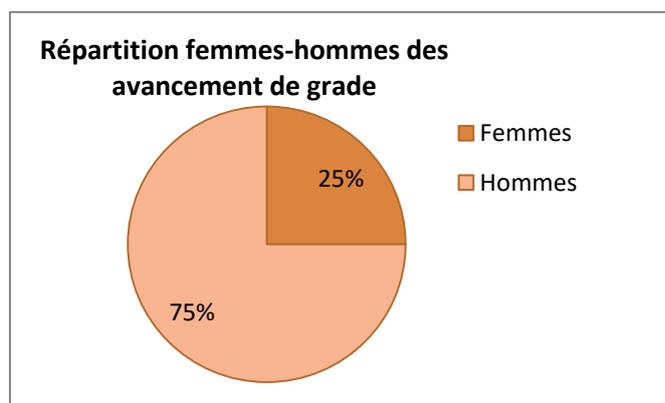
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Avancements d'échelon

| | Femmes | | | Hommes | | |
|----------|--------|--------------------|-----|--------|--------------------|------|
| | Total | nbre d'avancements | % | Total | nbre d'avancements | % |
| cat A | 1 | 0 | 0% | 1 | 1 | 100% |
| cat B | 4 | 2 | 50% | 4 | 3 | 75% |
| cat C | 4 | 2 | 50% | 4 | 2 | 50% |
| Ensemble | 9 | 4 | 44% | 9 | 6 | 67% |

Avancement de grade

| | Femmes | | | Hommes | | |
|----------|--------|-------------------|-----|--------|-------------------|-----|
| | Total | nbre de promotion | % | Total | nbre de promotion | % |
| cat A | 1 | 0 | 0% | 1 | 1 | 0% |
| cat B | 4 | 0 | 0% | 4 | 0 | 0% |
| cat C | 4 | 1 | 25% | 4 | 2 | 50% |
| Ensemble | 9 | 1 | 11% | 9 | 3 | 33% |



Deuxième PARTIE

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes - hommes

1/ Actions mises en œuvre

Parmi les types d'actions listées dans l'article 1 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la communauté de communes de la Lomagne Gersoise s'investit pour promouvoir :

- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

Au niveau de sa politique des Ressources humaines par :

- Le maintien de la parité dans le cadre des actions de formation ;
- L'information aux agents des conséquences sur la carrière et la retraite des conséquences d'un congé parental et d'un temps partiel ;
- L'adaptation des intitulés de poste donc féminisation ou masculinisation en fonction de l'agent recruté : annonces de recrutement, organigramme ... ;
- La mise en place d'outils de statistiques pour le suivi des indicateurs d'égalité femmes – hommes ;

Dans le cadre de la communication réalisée par la Lomagne Gersoise :

- Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée ;
- Utilisation d'un vocabulaire égalitaire ;

2/ Engagement d'une vision pluriannuelle

- La désignation d'un élu/élue en charge de l'égalité femmes – hommes
- Désigner un agent référent sur l'égalité femmes-femmes
- Communication sur le site Internet de l'EPCI du rapport annuel
- Promouvoir les filières auprès des jeunes dans le cadre de forum et l'accueil de stagiaire
- Engager l'analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de la collectivité, à partir du diagnostic inscrit dans le rapport
- Constituer un réseau de référent-e-s égalité issu-e-s de chaque service qui aura pour objectif de récolter les informations au sein de chaque (avec une importance portée sur l'information des référent(e)s qu'elles ne perçoivent pas cette responsabilité comme une tâche supplémentaire mais comme une manière différente d'exercer leur métier),
-
- S'intéresser aux expériences des autres collectivités permettra d'avoir un ensemble d'idées d'actions intéressantes

Entreprises hébergées pépinière d'ets

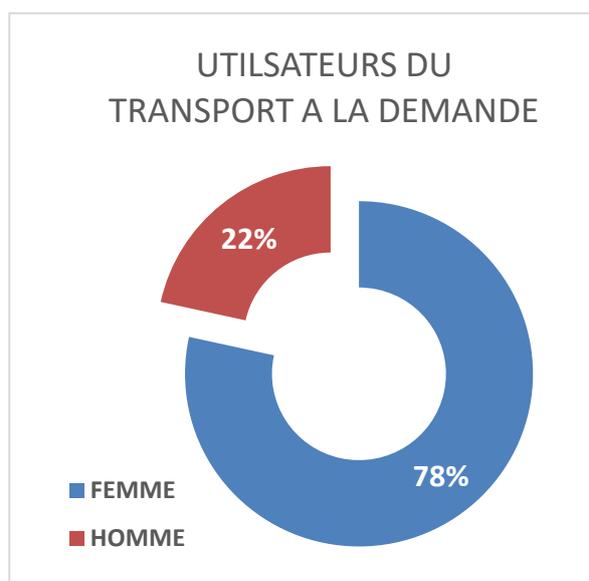
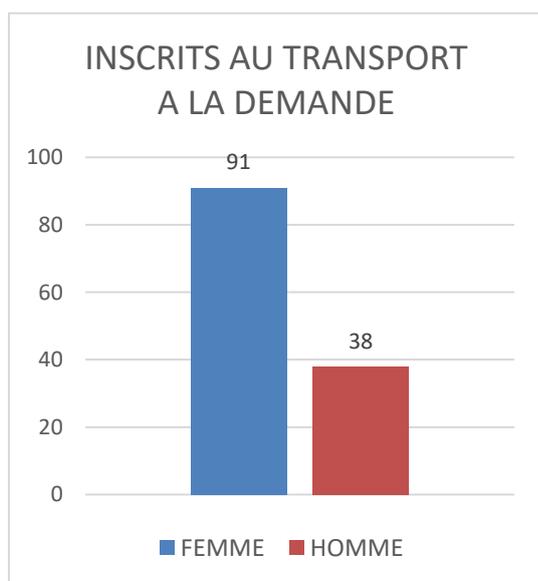
| RAISON SOCIALE | Nom du Responsable | Activité | Effectifs | Dirigeant | Répartition |
|------------------------------|---------------------|---|-----------|-----------|---------------------|
| DA COSTA | ZAMBONINI Vincent | Charpente métallique | 6 | 1 homme | 2 femmes + 4 hommes |
| ARKORIS | TERRIERE Patrice | Assistance juridique aux entreprises, service de recouvrement de créances | 1 | 1 homme | 1 homme |
| CGF 32 | DUPIN Jérôme | Cabinet comptable | 2 | 1 homme | 1 femme + 1 homme |
| LE FAUTEUIL ROULANT FRANÇAIS | Edouard DETREZ | Fabrication de fauteuils roulants | 1 | 1 homme | 1 homme |
| UJ DIFFUSION | Jean-Michel LAURENT | Fabrication et commercialisation de boissons bien-être | 1 | 1 homme | 1 homme |

Ecole de musique intercommunale

| CATEGORIE | TOTAL | Homme | | Femme | |
|--------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| Enfants | 184 | 87 | 47 % | 97 | 53 % |
| Adultes | 55 | 18 | 33 % | 37 | 67 % |
| TOTAL | 239 | 105 | 44 % | 134 | 56 % |

Transport à la demande

| | FEMME | | HOMME | | TOTAL |
|-----------------|-------|-----|-------|-----|------------|
| Inscrit TAD | 91 | 71% | 38 | 29% | 129 |
| Utilisateur TAD | 40 | 78% | 11 | 22% | 51 |



le 9 mars 2018 à Lectoure : représentation théâtrale des élèves du lycée Pardailhan organisée par l'Amicale Laïque : pièce sur l'égalité fille/garçon

Théâtre LECTOURE



Une pièce écrite par Agnès Espagnet Le Targa et

jouée par les élèves de l'option théâtre du LGT Pardailhan d'Auch

Vendredi 9 Mars

20h30 Salle de la comédie *Entrée libre*

le 20 mars et le 30 mai à Condom : 2 journées de formation proposées par la DDCSPP dans le cadre de Réseaulument égalité

Mardi 20 mars 2018 : Acquérir une culture de l'Egalité

mercredi 30 mai : Construire une action afin d'agir en faveur de l'Egalité

Post spécifique à cette formation sur notre page FB le 26 février 2018

www.facebook.com/LomagneGersoise/posts/1767480260225944



Lomagne Gersoise a ajouté 2 photos.

26 février · 🌐

Dans le cadre du **Réseaulument Egalité** dans le Gers, la DDCSPP (les services Jeunesse, Sports, Vie Associative et Droits des Femmes et Egalité) propose aux membres des associations une formation sur 2 journées (en mars et mai) qui permettra d'acquérir une culture de l'égalité entre femmes et hommes et d'agir en faveur de l'égalité.

Le coût de la formation est pris en charge par le Fonds Départemental de la Vie Associative.

Informations et inscriptions auprès d'Alain Taché : alain.tache@id3.asso.fr – 05 62 200 199

Pour en savoir plus : www.gers.gouv.fr/.../Droits-des-femmes-e.../Reseaulument-Egalite



Agissons maintenant !

Une Formation pour les membres des associations du Gers



Que signifie intégrer la dimension Egalité dans ses projets et ses actions ? Quel est le cadre conceptuel de l'égalité ? Quelle est la place des représentations sociales (stéréotypes, préjugés,...) dans la construction de l'inégalité ? Quelle est la fonction des stéréotypes dans la définition de la place et du rôle des femmes et des hommes dans notre société ? Comment concrètement mettre en œuvre des actions qui s'appuient sur la dimension Egalité ? Vous faites le constat d'un déficit de filles-femmes ou de garçons-hommes dans votre club, comment agir ?

Une formation pour les membres des associations du Gers

| Lieux | Dates | |
|----------|-----------------------|--|
| Mauvezin | Mercredi 14 mars 2018 | Collège du Fezensaguet- 15 rue des justices - 31120 Mauvezin |
| Auch | Jeudi 15 mars 2018 | DDCSPP - Chemin de la Caillaouère – 3200 Auch |
| Condom | Mardi 20 mars 2018 | Lycée Bossuet - 42 Rue Jules Ferry - 32100 Condom |
| Riscle | Mercredi 21 mars 2018 | Collège du Val d'Adour - Voie Edgar Morin - 32400 Riscle |
| Mirande | Jeudi 22 mars 2018 | Lycée Professionnel Agricole - Route de Valentes - 32300 Mirande |

Intersession

Deuxième journée de 9h00 à 17h00 - Construire une action afin d'agir en faveur de l'Egalité

| Lieux | Dates | |
|----------|----------------------|--|
| Mauvezin | Mardi 15 mai 2018 | Collège du Fezensaguet- 15 rue des justices - 31120 Mauvezin |
| Auch | Mercredi 16 mai 2018 | DDCSPP - Chemin de la Caillaouère – 3200 Auch |
| Mirande | Jeudi 17 mai 2018 | Lycée Professionnel Agricole - Route de Valentes - 32300 Mirande |
| Condom | Mardi 20 mai 2018 | Lycée Bossuet - 42 Rue Jules Ferry - 32100 Condom |

le 25 mai à Auch : réunion organisée par le département Gers Egalité : après-midi consacrée aux questions d'égalité dans l'éducation des jeunes enfants

le 27 juin : relai du questionnaire de l'AMF aux femmes élues dans le cadre de leur enquête au sujet de la place des femmes dans les exécutifs locaux

De : CC Lomagne Gersoise [<mailto:communaute-de-communes@lomagne-gersoise.com>]

Envoyé : mercredi 27 juin 2018 15:09

À : 'Mairie CCLG'

Objet : TR: Questionnaire de l'Association des Maires de France sur la place des femmes dans les exécutifs locaux

A l'attention de Mesdames les élues, conseillères communautaires et municipales :

Bonjour à toutes,

Je vous transmets ci-après un questionnaire proposé par l'Association des Maires de France aux femmes élues dans le cadre de leur enquête au sujet de la place des femmes dans les exécutifs locaux.

Pour y contribuer, il suffit de suivre le lien dans le corps du message.

Sincères salutations,



De : Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité

[<mailto:alexandre.touzet@amf.asso.fr>]

Envoyé : mercredi 27 juin 2018 09:07

À : communaute-de-communes@lomagne-gersoise.com

Objet : Questionnaire de l'Association des Maires de France sur la place des femmes dans les exécutifs locaux

Importance : Haute

Chère Collègue, Cher Collègue,

Lors de son dernier Congrès, l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité a souhaité s'engager avec détermination en faveur de la promotion des femmes dans les exécutifs locaux (seulement 16 % des maires et 8 % des présidents d'intercommunalité sont des femmes).

Un groupe de travail dédié a été créé et il se propose, à travers un questionnaire, de recueillir l'analyse et les propositions des **femmes élues** (Maire, adjointe au Maire, Conseillère municipale, Présidente, Vice-Présidente et Conseillère communautaire d'intercommunalité).

A cette fin, nous vous remercions de bien vouloir transmettre [ce lien](#) à **toutes les femmes élues de votre Conseil municipal ou Conseil communautaire**.

Nous vous remercions très sincèrement pour votre contribution à la réussite de cette enquête.

Bien sincèrement,

Les co-présidentes du groupe de travail

Cécile GALLIEN, maire de Vorey et vice-présidente de l'AMF

Edith GUEUGNEAU, maire de Bourbon-Lancy et présidente de la Communauté de communes Entre Arroux, Loire et Somme

Le président de l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité

François BAROIN, maire de Troyes et président de la Communauté d'Agglomération Troyes Champagne Métropole