



Auch, le 22 mai 2026

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Intervention de Chantal Dejean-Dupèbe, conseillère départementale et référente Gers Egalité - Séance de l'Assemblée départementale le 22 mai 2026.

Sujet : Présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Mes chers collègues,

Le rapport qui nous est présenté aujourd'hui témoigne d'une démarche engagée et sincère de notre collectivité en faveur de l'égalité femmes-hommes. C'est un exercice que nous devons saluer : prendre le temps de lire ces données avec attention, c'est déjà reconnaître que ce sujet mérite un regard exigeant.

Ce rapport met en lumière des progrès réels, et il identifie aussi des points de vigilance sur lesquels nous avons, collectivement, la responsabilité d'agir. C'est dans cet esprit, constructif et déterminé, que je souhaite intervenir ce soir.

Si je dois commencer par valoriser ce qui fonctionne : 60 % de nos agents permanents sont des femmes : c'est un reflet de l'investissement féminin dans le service public local, et c'est une richesse. Le label Gers Égalité, le réseau Réseaulument Égalité, les actions menées dans les collèges, l'exposition Post'her, le relais de la flamme olympique porté avec parité tout cela constitue un socle concret, visible de l'action de notre collectivité et qui fait la différence dans les esprits et dans les pratiques.

Le travail des référent-e-s Égalité Mme Florence BIFFI, MM Pascal LAURENT, Arnaud PICHETTI, Abdel BENDJEDDOUR, la cellule de signalement en matière de violences, le soutien aux clubs sportifs féminins : ces dispositifs existent et ils comptent. Notre Département construit cette égalité de tous les jours. Il a posé des fondations sérieuses.

Pour autant, il y a des points de vigilances et les données de ce rapport annuel nous invitent à ne pas baisser la garde sur plusieurs points.

Sur les rémunérations, le constat est nuancé mais réel : sur 11 croisements filière-catégorie analysés, 7 écarts de rémunération jouent en faveur des hommes. Et lorsque ces écarts existent, ils sont bien plus prononcés que lorsqu'ils jouent en sens inverse jusqu'à 10 431 euros d'écart maximal. Parmi les dix plus hautes rémunérations, 63 % concernent des hommes. Ce sont des signaux que nous devons intégrer dans notre stratégie RH.

Sur l'accès aux postes de direction, seulement 25 % des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent 60 % des effectifs permanents. Cet écart entre présence dans la collectivité et accès aux responsabilités est un chantier prioritaire. Il existe des leviers

concrets pour y remédier : accompagnement des parcours, mentorat, revue active des candidatures.

Sur la formation, un écart de presque 5 points sépare le taux de départ en formation des femmes (69,8 %) et des hommes (74 %). En catégorie C, cet écart atteint 8 points. Or la formation, c'est l'accès à l'évolution de carrière. Identifier et lever les obstacles pratiques à la formation pour les femmes doit faire partie de nos priorités.

Sur la ségrégation des filières, les femmes restent surreprésentées dans les métiers du soin et du social, et très minoritaires dans la filière technique (30 %). Ce phénomène, commun à beaucoup de collectivités, n'est pas une fatalité. Encourager les recrutements croisés et valoriser toutes les filières auprès de tous les profils, c'est possible.

Sur la prévention des violences et du harcèlement, les données nous alertent : les menaces et intimidations touchent les femmes à 26,8 pour 1 000, contre 14,6 pour les hommes. La cellule de signalement est un acquis précieux ; il faut continuer à la renforcer et à former l'ensemble des encadrants pour que personne ne reste seul face à ces situations.

Le plan d'action 2024-2026 est une base sérieuse de notre engagement. Je voudrais que nous allions un cran plus loin lors de son prochain bilan, en nous fixant trois engagements mesurables :

- La résorption progressive des écarts salariaux, catégorie par catégorie, avec des indicateurs de suivi annuels ;
- Un objectif de progression vers la parité dans les emplois de direction, avec un plan d'accompagnement des talents féminins ;
- La suppression des écarts d'accès à la formation, en tenant compte des contraintes spécifiques que peuvent rencontrer les femmes temps partiel, charges familiales pour proposer des modalités adaptées.

Je pense également à l'action sur le temps partiel et ses effets sur la retraite, qui mérite d'être menée à son terme. Ce n'est pas un détail technique : c'est une question de justice pour toute une vie.

Mes chers collègues, le Département du Gers fait des efforts sincères et reconnus. Notre responsabilité d'élus est de transformer cette volonté en résultats tangibles, chiffre par chiffre, décision par décision.

Nous pouvons être fiers de ce qui a été construit. Et nous pouvons, ensemble, aller plus loin, nous devons avoir plus d'ambition pour affirmer une plus grande justice sociale. Parce que l'égalité n'est pas une valeur qu'on déclare une fois : c'est une réalité qu'on construit, à chaque rapport, à chaque délibération.