

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU MARDI 14 NOVEMBRE 2017**

L'An Deux Mille Dix-Sept, le Mardi Quatorze du mois de Novembre à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la Commune de GOSIER, dûment convoqué, s'est réuni à la Mairie, dans la salle de délibérations en séance publique, sous la présidence du Maire, Monsieur Jean-Pierre DUPONT, pour délibérer sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la présente assemblée communale.

**ETAIENT PRESENTS** : MM. Jean-Pierre DUPONT – Jocelyn CUIRASSIER – Christian THENARD – Mme Nadia CELINI – M. Patrice PIERRE-JUSTIN – Mmes Paulette LAPIN – Renetta CONSTANT – Marie-Antoinette LOLLIA – M. Julien BONDOT – Mme Michelle COUPPE De K/MARTIN – MM. Jean-Pierre WILLIAM – Solaire COCO – Mme Yane BEZIAT – MM. Ebéné BRIGITTE – Yvan MARTIAL – Julien DINO – Mme Maguy THOMAR – M. Philippe SARABUS – Mmes Marlène BORDELAIS – Roberte MERI – Solange BARBIN – Liliane MONTOUT – MM. Guy BACLET – Fabrice JACQUES.

**ETAIENT ABSENTS** : M. José SEVERIEN (excusé – pouvoir à M. Christian THENARD) – Mmes Marie-Flore DESIREE (excusée) – Ghislaine GISORS – M. Jean-Claude CHRISTOPHE – Mmes Félicienne GANTOIS – Adrienne LAMASSE – M. Jean-Pierre DAUBERTON – Mme Madlise BERTILI – M. Jocelyn MARTIAL (excusé) – Mme Christiane GANE – M. Cédric CORNET.

**Madame Maguy THOMAR est désignée secrétaire de séance à l'unanimité.**

**PRÉSENTATION DU RAPPORT  
ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE  
ENTRE LES FEMMES ET LES  
HOMMES - EXERCICE 2017**

**CM-2017-6S-DRH-91**

**Vu** le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16 (pour les communes et EPCI) ;

**Vu** la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 ;

**Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,**

**DÉCIDE**

De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes en 2017, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2018.

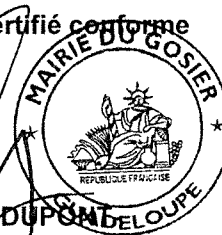
Acte rendu exécutoire après  
envoi en Préfecture le  
**15 NOV. 2017**  
Et publication ou notification  
le  
**15 NOV. 2017**

Fait et délibéré à Gosier, le 14 novembre 2017

Pour extrait certifié conforme

Le Maire

- Jean-Pierre DUPONT



## Conseil Municipal en date du 14 novembre 2017

### Annexe à la délibération

# Rapport Egalité femmes-hommes sur le territoire pour l'année 2017

## **PLAN**

- I- Introduction -Références Règlementaires**
  
- II- Pourquoi ce rapport ?**
  
- III- Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité Territoriale**
  - 1- Bilan RH**
  - 2- Perspectives 2018**
  
- IV- Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire**
  - 1- Eléments démographiques-Statistiques**
  - 2- Manifestations à caractère social**
  - 3- Manifestations culturelles**

## **I : INTRODUCTION ET REFERENCES REGLEMENTAIRES**

En application de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités territoriales, le maire présente respectivement au conseil municipal un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.**

**Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** 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 un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent 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 les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

**Ce rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,** telles que définies à l'article 1er 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. De même, il 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. 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'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été déclinée dans l'accord du 8 mai 2013 qui partait du constat que, bien qu'étant le premier employeur de femmes en France (61 % des effectifs), la fonction publique connaissait un certain nombre de déséquilibres et n'était pas exempte de risques de discriminations fondées sur le genre : parcours professionnels différenciés entre les femmes et les hommes, permanence de la sous-représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur, maintien de la spécialisation selon les sexes des différents métiers ainsi qu'écarts salariaux persistants.

Pour mettre en œuvre cet accord, et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique (d'Etat, hospitalière et territoriale), un certain nombre de mesures ont été prises, organisées autour de 4 axes : le dialogue social, l'égalité dans les parcours et les rémunérations, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention des violences et harcèlement sur le lieu de travail.

## II : POURQUOI CE RAPPORT ?

Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du xxème siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France en ce domaine:

En 2012, dans le secteur privé et semi-public, les femmes gagnaient un salaire net moyen, recalculé en équivalent temps plein, inférieur de 19,2 % à celui des hommes. La même année, le montant moyen de la pension de droit direct (retraite) perçu par les femmes est inférieur de 40 % à celui des hommes ; Suite aux élections municipales de 2014, seuls 16 % des maires étaient des femmes ;

Les femmes ne représentaient en 2014 que 20 % des personnalités invitées dans les émissions d'information de télévision généraliste (hors TNT) ;

Les filles ne représentaient que 29,1 % des élèves en apprentissage en 2012 ; 12 familles professionnelles sur 87 concentraient plus de 50 % des femmes en emploi ;

D'après l'enquête emploi du temps de l'Insee, en 2009, les femmes salariées effectuaient en moyenne une heure et vingt minutes de travail domestique supplémentaire par rapport à un homme salarié ;

En 2013, une femme décédait tous les 2,8 jours sous les coups de son conjoint.

La mise en place de ce nouvel outil s'inscrit dans une production législative cohérente, qu'il faut appréhender dans son ensemble. Elle vise à la fois à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité femmes-hommes,

*L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité (également appelée*

**L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au volet financier des politiques publiques. Ainsi, cette analyse conduit à se demander si la collecte (impôts, taxes, paiement du service etc.) et la distribution des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement de services, etc) renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes. Au regard des résultats, il s'agit de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour mieux garantir l'égalité.**

### **III. BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE**

**1<sup>ère</sup> Partie : Bilan RH 2017**

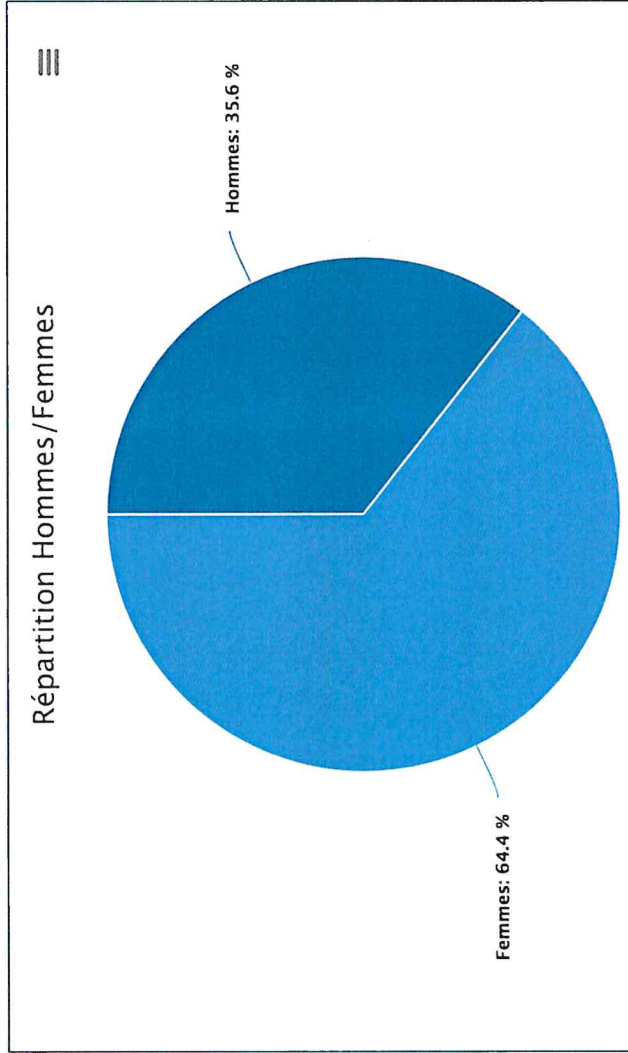
**2<sup>ème</sup> Partie : Perspectives 2018**

**PREMIERE PARTIE :**  
**BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE**

Au 1<sup>ER</sup> janvier 2017, les effectifs de la collectivité se répartissent comme suit :

- 609 Titulaires et stagiaires
- 44 Non titulaires
- 41 Contrats de droit privé

**Total des effectifs : 694 agents**



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 %

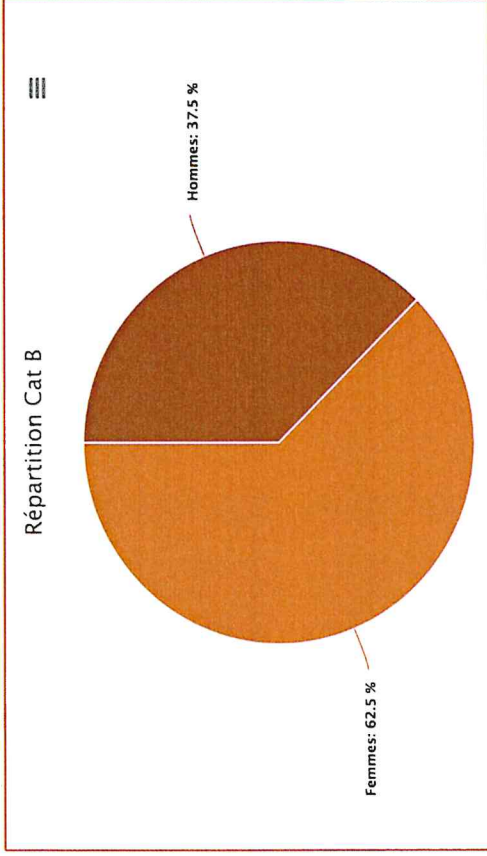
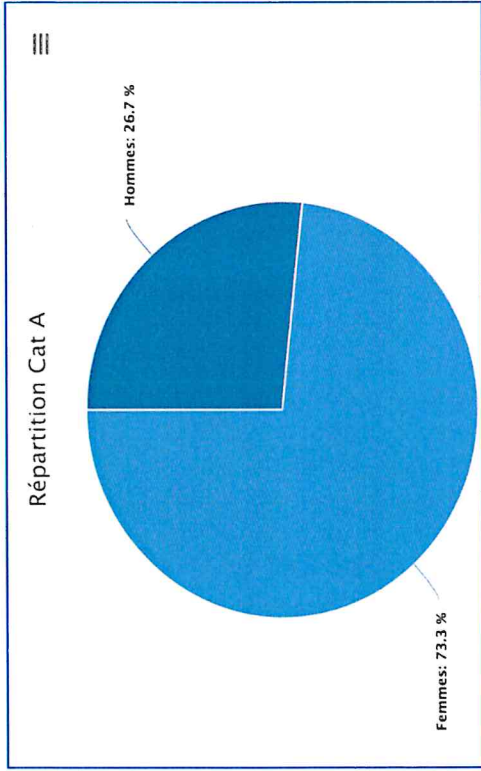
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

Source: D.GAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

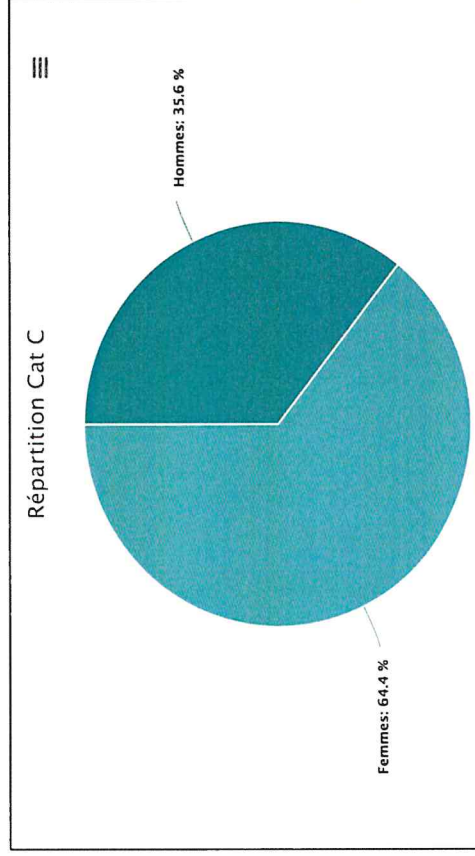
**Soit un total de 447 femmes et 247 hommes**



# Répartition par catégorie



CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
C	389	215	604
B	22	8	30
A	15	9	24
AUTRES	21	15	36
<b>TOTAL</b>	<b>447</b>	<b>247</b>	<b>694</b>



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: DGAPP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## Répartition par statut

STATUT	FEMMES	HOMMES
TIT	95 %	93 %
NON TITULAIRES	5 %	7 %

Au niveau national, dans la FPT:

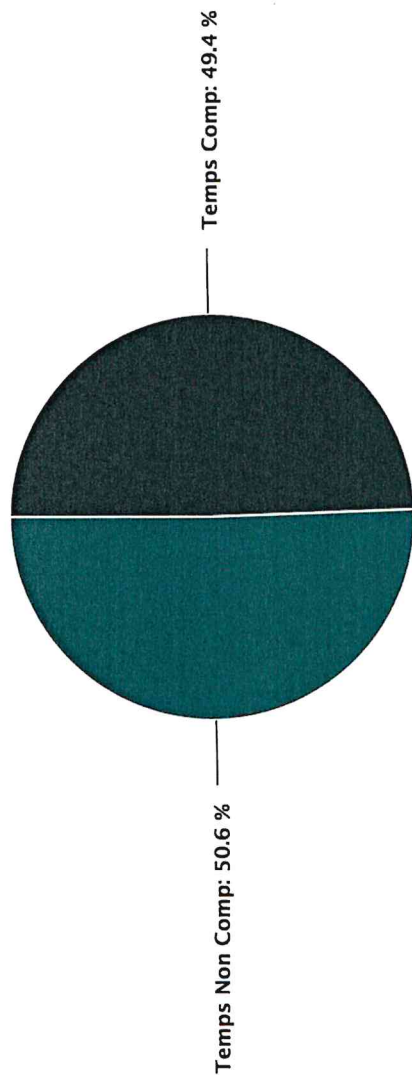
Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes

Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

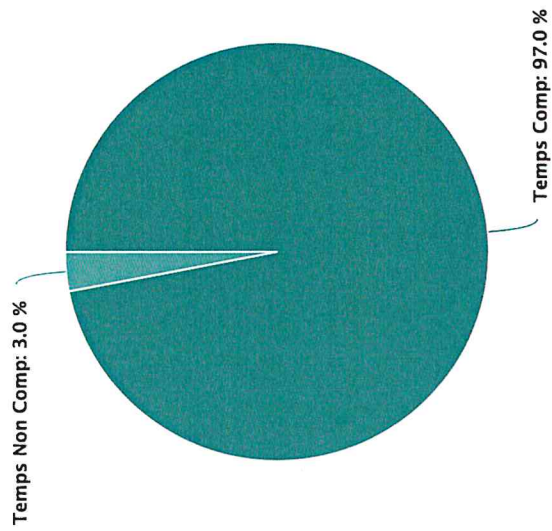
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## REPARTITION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Répartition Femmes Temps comp/non comp

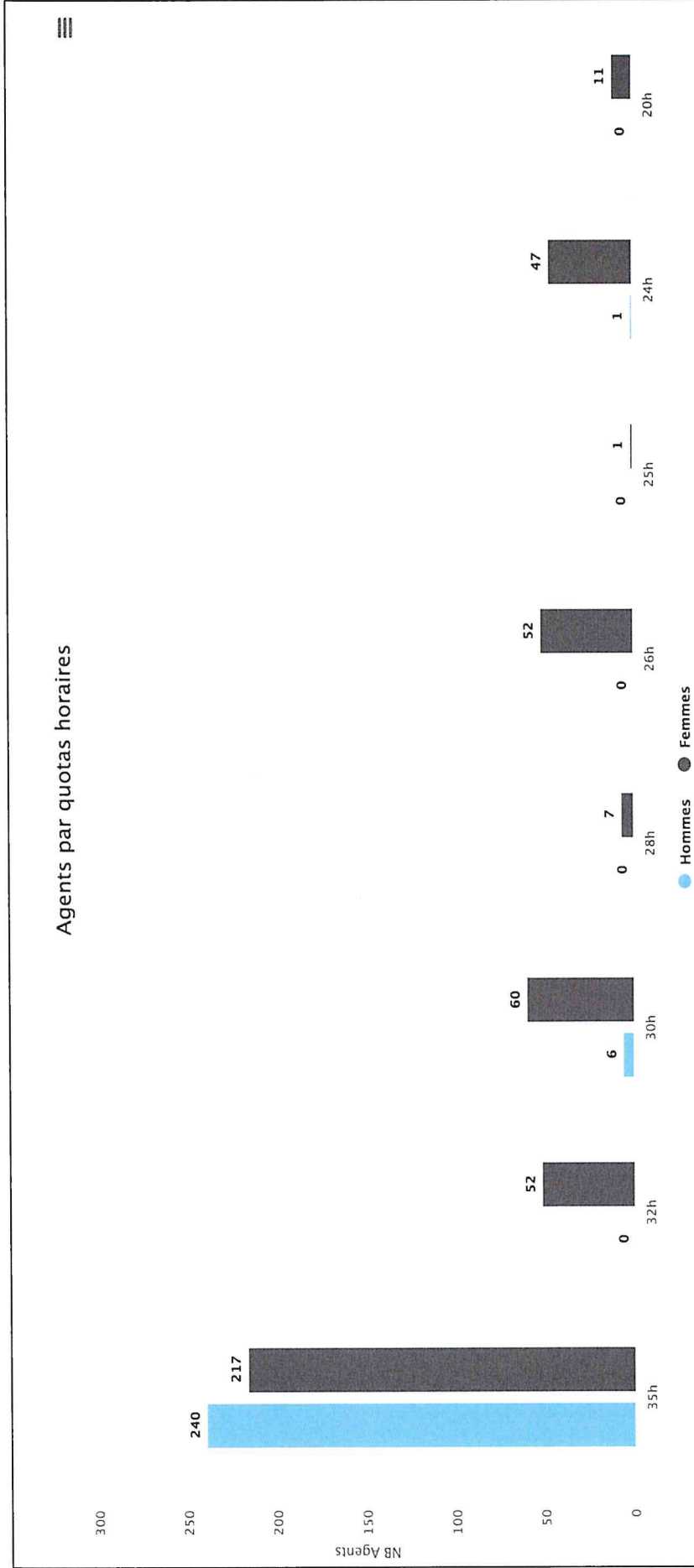


Répartition Hommes Temps comp/non comp

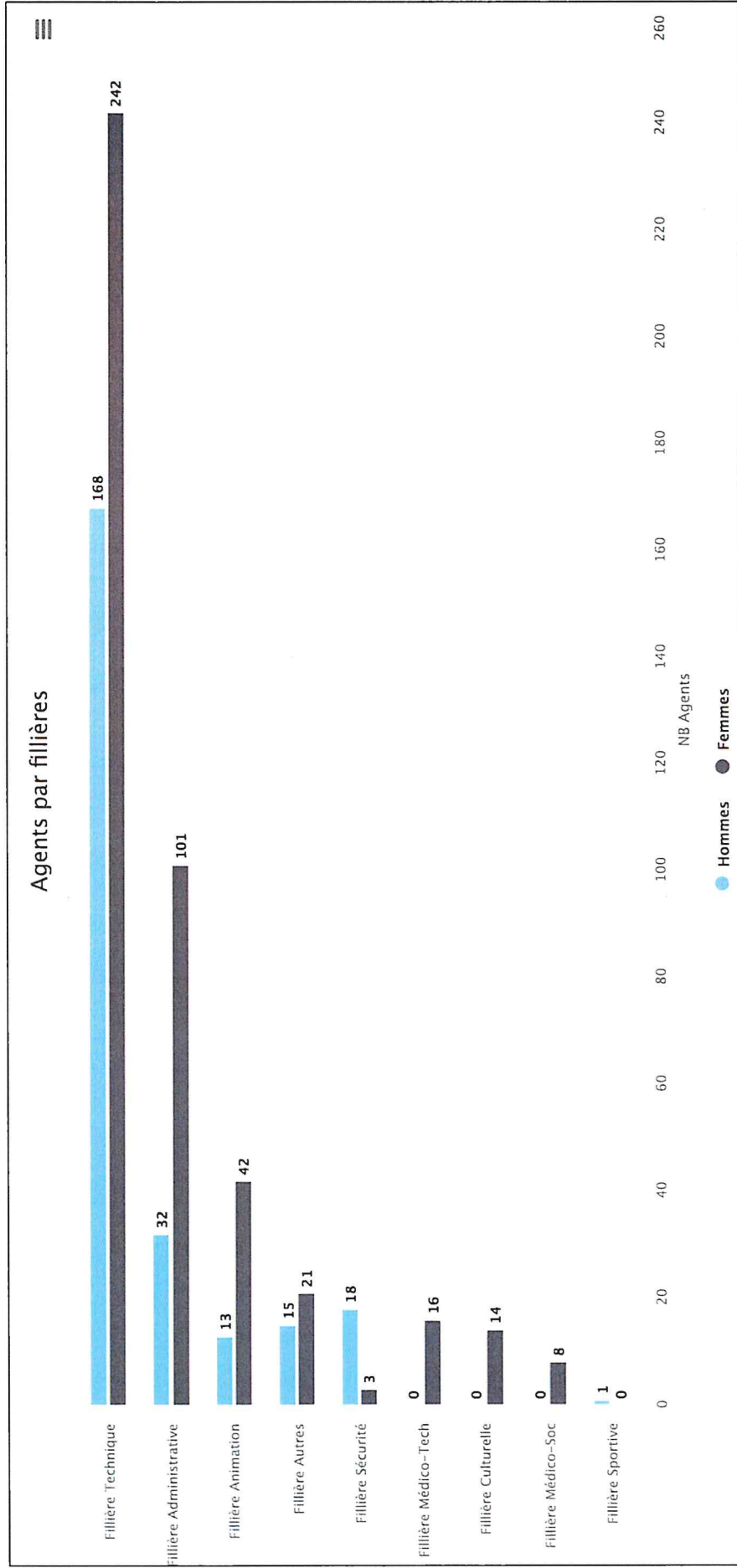


TEMPS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TEMPS COMPLET	211	225	436
TEMPS NON COMPLET	216	7	223
TOTAL	427	232	659

# REPARTITION SELON LE QUOTA HORAIRE



## REPARTITION SELON LES FILIERES



A ce jour, il n'y a pas d'actions ciblées en matière d'égalité femmes hommes dans les politiques RH de la collectivité car le nombre de femmes est plus élevé. L'ensemble des actions RH est mené afin de veiller à ne pas créer des situations discriminatoires, qui ne se limitent pas aux seuls champs de l'égalité femmes hommes. La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents.

### **Vie familiale et professionnelle**

Les problématiques liées à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle sont un des axes de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux menée actuellement au sein de la collectivité. Afin de faciliter les responsabilités familiales des dispositifs existents tels que le congé parental, le congé de maternité, le congé de paternité, ainsi que le congé « garde d'enfants malades ».

Au cours de l'année 2017, 2 agents ont bénéficié d'un congé parental. Ce congé est non rémunéré et durant cette période l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans. Il ne peut être refusé. Le congé parental peut être pris par un des parents, ou par l'un puis l'autre ou par les deux parents simultanément. Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la première année de congé, puis réduits de moitié.

En 2017, **9 femmes** ont bénéficié d'un congé de maternité soit au **total 896 jours** et **7 hommes** ont sollicité un congé de paternité pour un total de **55 jours**.

Pour ces deux types de congés, le traitement indiciaire ainsi que la Nouvelle bonification indiciaire (NBI) sont obligatoirement versés intégralement durant toute la durée.

Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfants de moins de 16 ans ou en situation d'handicap, les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées en cas de maladie ou de fermeture imprévue du lieu d'accueil habituel de l'enfant. La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent+ 1 jour. Soit 6 jours pour un agent travaillant 5 jours par semaine.

Lorsque les deux parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an répartissables entre les deux parents à leur convenance.

**La collectivité a comptabilisé 327 jours de garde enfants malades en 2017.**

Dans le cadre de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du 3ème mois de grossesse et d'autorisations d'absences afin d'effectuer les examens prénataux.

Depuis aout 2014, le conjoint salarié, bénéficie d'une autorisation d'absence pour assister aux examens médicaux obligatoires dans la limite de trois examens.

Afin de garantir la neutralisation de l'impact de la parentalité par les évolutions professionnelles, la direction des ressources humaines veille à ce que ces congés dits « familiaux » ne pénalisent pas les agents dans leur évolution professionnelle.

Enfin ,afin de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des agents du Gosier , la collectivité a validé le principe du **compte épargne temps** qui est un dispositif fixé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004. Il ouvre aux agents des collectivités territoriales la possibilité de capitaliser du temps sur plusieurs années, par report d'une année sur l'autre de jours de congés pour les solder à l'occasion d'un projet personnel ou d'un départ à la retraite.

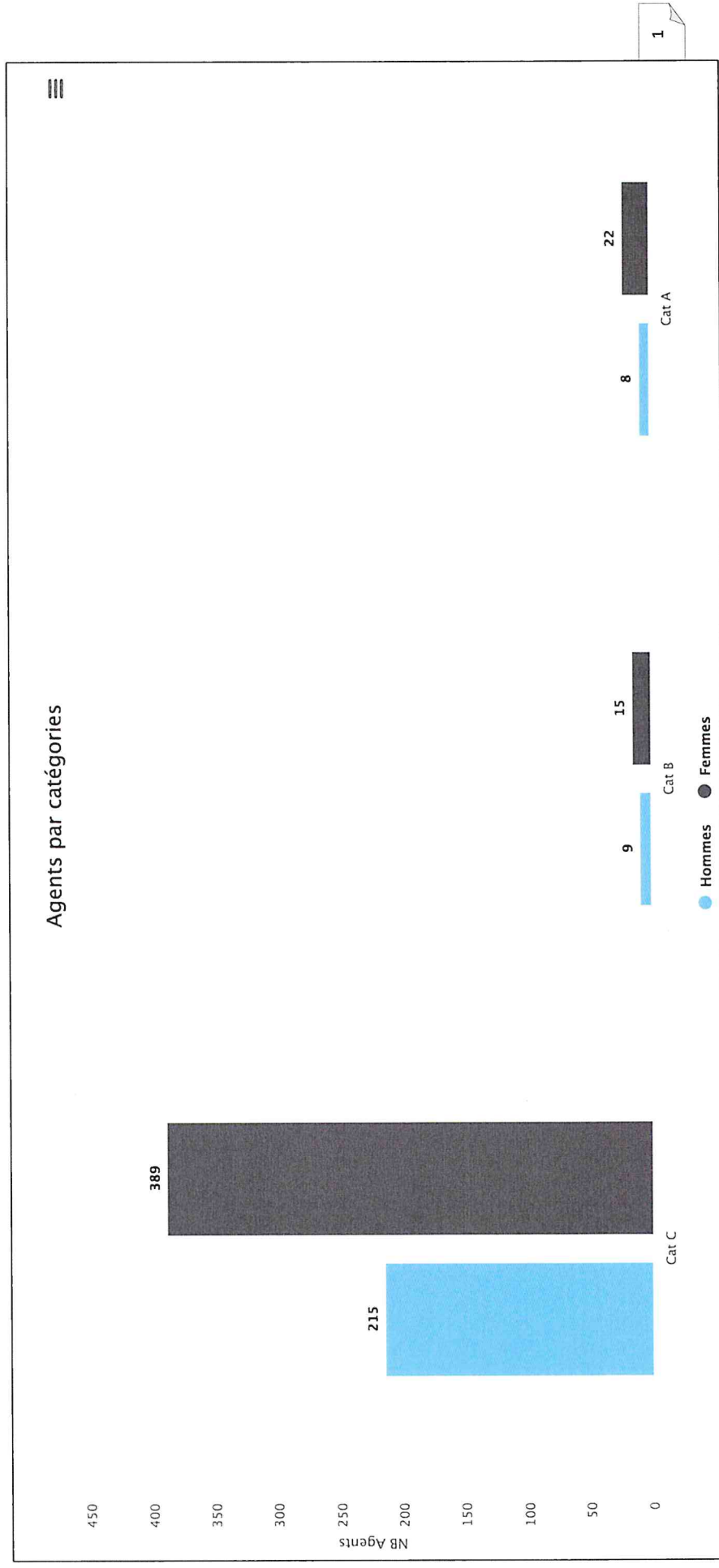
Le décret du 26 août 2004 transpose aux collectivités territoriales les dispositions du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du CET dans la fonction publique d'Etat.

L'instauration du CET est obligatoire dans les collectivités territoriales ainsi que dans les établissements publics.

A ce jour, **130 CET** ont été ouverts par les agents de la collectivité.

La répartition femmes/hommes par catégorie est la suivante :

On note une proportion plus forte de femmes qui s'explique par la typologie des métiers exercés au sein de la Collectivité. La Direction de l'Education comporte la majorité des agents avec une majorité de femmes qui sont essentiellement adjoint d'animation ou agent d'entretien.

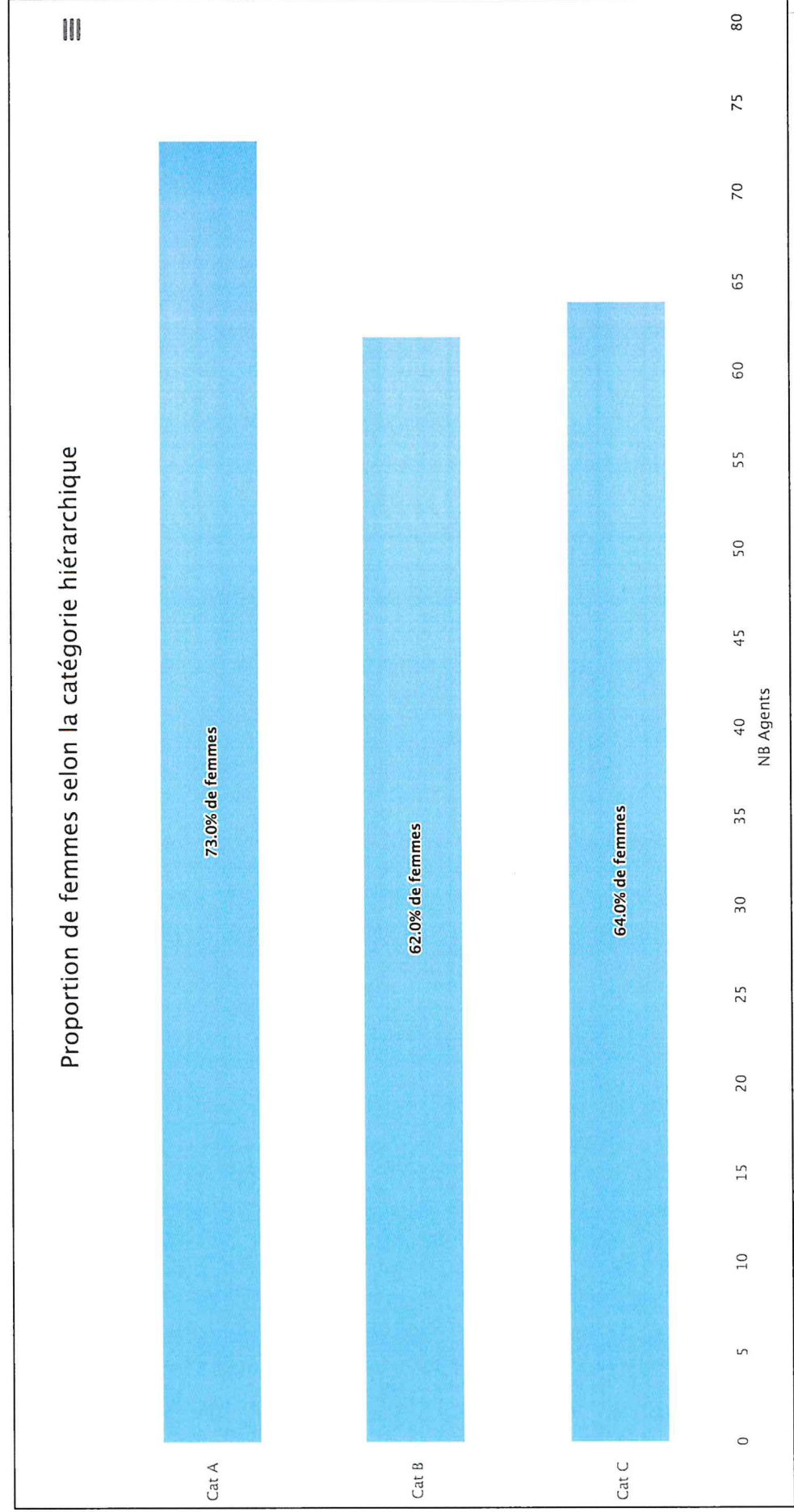


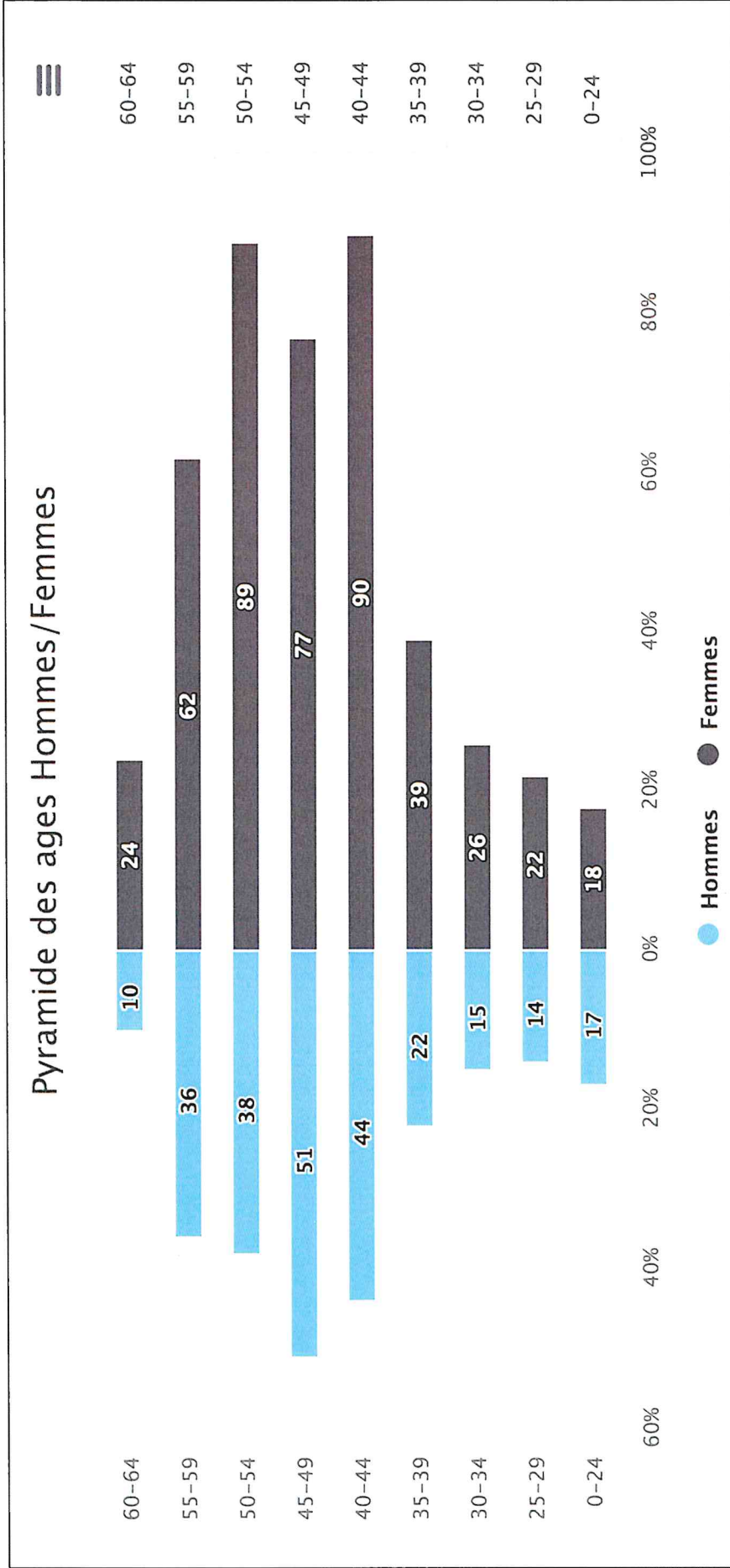


### Répartition des effectifs par catégorie

La répartition des effectifs par catégorie reflète la typologie des missions exercées à la Mairie du Gosier.

Le poste de DGS est occupé par une femme au sein de la Collectivité et 4 DGA sur 5 sont des hommes. On note, en revanche, une sur représentation féminine sur les postes de directeurs :  
24 femmes et 6 hommes

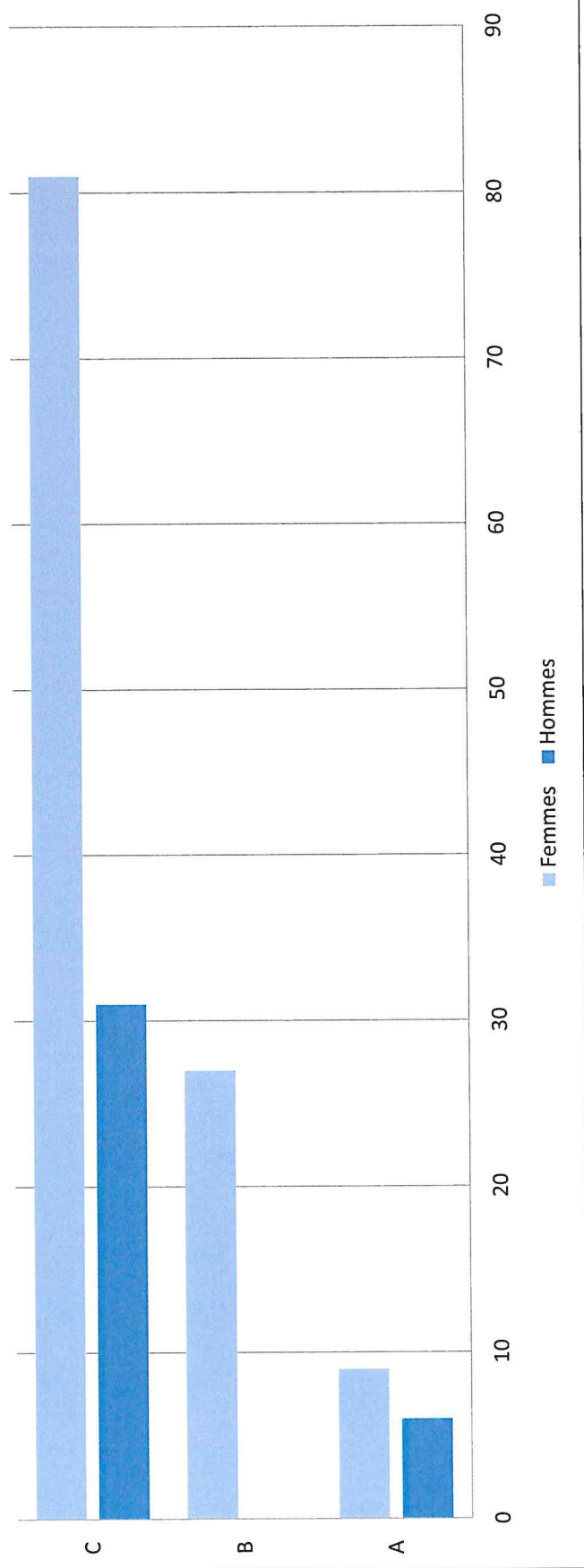




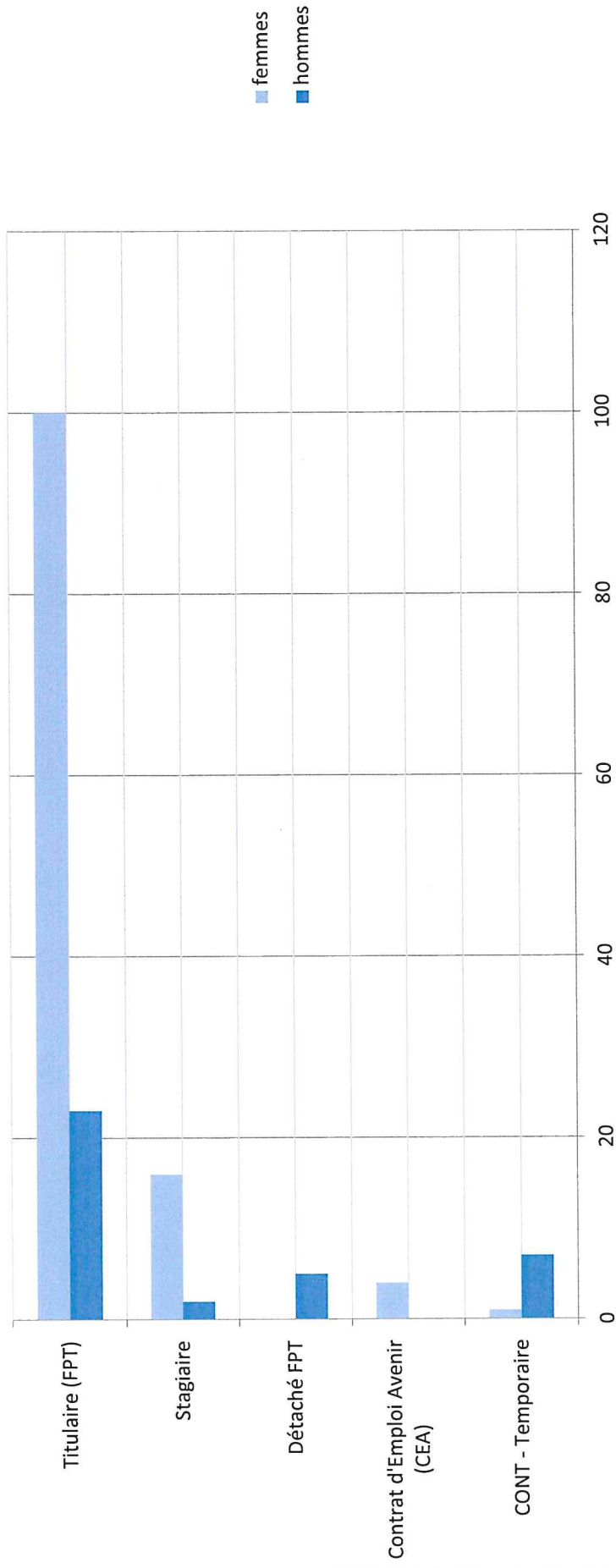
L'âge moyen est relativement homogène entre catégories et entre femmes et hommes.



**Part d'agents  
(titulaires, stagiaires et non-titulaires sur emploi permanent)  
ayant bénéficié d'au moins une journée de formation**



## Nombre moyen de journées de formation par statut



L'accès à la formation a été principalement féminin en 2017. Il s'agit là d'une donnée circonstancielle liée aux spécificités du plan de formation annuel mais aussi au fait que les femmes soient plus nombreuses au sein de la collectivité.

## 2<sup>ème</sup> PARTIE : PERSPECTIVES 2018

Le présent bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la Mairie du Gosier.

En effet, les femmes sont majoritaires et ce, quelque soit la catégorie hiérarchique.

Néanmoins, ce bilan doit être approfondi et mis en perspective dans l'objectif d'assurer aux agents une parfaite équité de traitement indifféremment de toute considération de genre.

La Mairie du Gosier souhaite donc accentuer son effort de promotion de l'égalité entre les hommes les femmes selon les 3 axes fixés par la réglementation :

- Rémunérations et parcours professionnels
- Articulation vie professionnelle / vie personnelle
- Prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail

L'année 2018 sera consacrée à la mise en place d'un plan d'action rédigé en concertation avec l'encadrement, les agents et les partenaires sociaux.

Fort de ces constats comparables à ceux établis au niveau national dans les trois fonctions publiques, la ville de Gosier s'est engagée à mener un certain nombre d'actions telles que :

- l'information et la sensibilisation des agents, de l'encadrement des représentants syndicaux et des élus aux inégalités professionnelles ;
- l'information des agents, femmes et hommes, sur leurs droits liés à la parentalité et leur accompagnement dans leurs choix (temps partiel, congé parental...);
- l'information et la protection des agents dans la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel ;
- la garantie d'égalité à l'embauche, à la mobilité et à l'évolution de carrière :
  - par l'établissement de fiches de postes excluant toute disposition susceptible de porter discrimination liée au genre,
  - par la priorité donnée, à compétences et qualifications comparables, au recrutement de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre en nombre de femmes ou d'hommes,
  - par le souci de veiller à l'égalité du nombre de promotion entre sexes et à l'équité des évolutions de carrières entre les agents à temps partiel ou non complet et les agents à temps plein ,
- l'amélioration de l'offre de formation pour le personnel féminin le moins qualifié et lui assurer un accès à une formation compatible avec les obligations familiales ; l'accompagnement particulier des agents ayant des contraintes familiales susceptibles d'impacter leur carrière, ainsi que les reprises après congé parental ou disponibilité ; la réduction, en fonction des nécessités de service, des postes à temps non complet et les emplois du temps fractionnés ; la recherche d'équité entre les filières dans la mise en œuvre du régime indemnitaire.

Ce sont par ces actions structurelles, menées sans relâche, que pourront être réduites les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et c'est en particulier au travers l'évolution du salaire médian et du taux des femmes dans les emplois d'encadrement que leur impact devra être régulièrement évalué.

# **IV- BILAN DES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE**

**1-Eléments démographiques-Statistiques**

**2-Manifestations à caractère social**

**3-Manifestations culturelles et sportives**

# 1 : Eléments démographiques -Quelques statistiques

## Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2014

			Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
<b>Ensemble</b>	<b>10 294</b>	<b>12 080</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>Agriculteurs exploitants</i>	60	5	0,0	0,3	0,4
<i>Artisans, commerçants, chefs entreprise</i>	1 143	501	1,1	10,3	5,3
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	1 066	874	1,3	12,5	5,8
<i>Professions intermédiaires</i>	1 322	1 998	5,8	23,2	5,9
<i>Employés</i>	934	2 932	10,4	25,1	8,4
<i>Ouvriers</i>	1 687	389	6,4	13,5	4,2
<i>Retraités</i>	2 116	2 530	0,0	0,4	58,9
<i>Autres personnes sans activité professionnelle</i>	1 965	2 851	75,0	14,7	11,2

## Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2014	%	2009	%	2014	2009
<b>Ensemble</b>	<b>12 268</b>	<b>100,0</b>	<b>11 578</b>	<b>100,0</b>	<b>27 473</b>	<b>26 485</b>
<i>Ménages d'une personne</i>	4 422	36,0	4 075	35,2	4 422	4 075
<i>hommes seuls</i>	2 036	16,6	1 823	15,7	2 036	1 823
<i>femmes seules</i>	2 386	19,5	2 252	19,4	2 386	2 252
<i>Autres ménages sans famille</i>	429	3,5	375	3,2	1 071	900



<i>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</i>	<i>7 417</i>	<i>60,5</i>	<i>7 128</i>	<i>61,6</i>	<i>21 981</i>	<i>21 510</i>
<i>un couple sans enfant</i>	<i>2 387</i>	<i>19,5</i>	<i>2 097</i>	<i>18,1</i>	<i>5 077</i>	<i>4 396</i>
<i>un couple avec enfant(s)</i>	<i>2 765</i>	<i>22,5</i>	<i>2 819</i>	<i>24,4</i>	<i>10 718</i>	<i>10 862</i>
<i>une famille monoparentale</i>	<i>2 265</i>	<i>18,5</i>	<i>2 212</i>	<i>19,1</i>	<i>6 186</i>	<i>6 252</i>

### Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2014

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	47,6	46,2
25 à 54 ans	17,6	25,9
55 à 64 ans	12,0	19,3

### Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2014

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>18 088</b>	<b>13 191</b>	<b>72,9</b>	<b>10 155</b>	<b>56,1</b>
<i>15 à 24 ans</i>	<i>2 990</i>	<i>1 020</i>	<i>34,1</i>	<i>541</i>	<i>18,1</i>
<i>25 à 54 ans</i>	<i>11 563</i>	<i>10 161</i>	<i>87,9</i>	<i>7 918</i>	<i>68,5</i>
<i>55 à 64 ans</i>	<i>3 534</i>	<i>2 009</i>	<i>56,9</i>	<i>1 695</i>	<i>48,0</i>
<b>Hommes</b>	<b>8 297</b>	<b>6 249</b>	<b>75,3</b>	<b>5 047</b>	<b>60,8</b>
<i>15 à 24 ans</i>	<i>1 447</i>	<i>524</i>	<i>36,2</i>	<i>274</i>	<i>19,0</i>
<i>25 à 54 ans</i>	<i>5 245</i>	<i>4 715</i>	<i>89,9</i>	<i>3 883</i>	<i>74,0</i>
<i>55 à 64 ans</i>	<i>1 606</i>	<i>1 010</i>	<i>62,9</i>	<i>889</i>	<i>55,4</i>
<b>Femmes</b>	<b>9 790</b>	<b>6 942</b>	<b>70,9</b>	<b>5 108</b>	<b>52,2</b>

<i>15 à 24 ans</i>	1 544	497	32,2	267	17,3
<i>25 à 54 ans</i>	6 318	5 446	86,2	4 035	63,9
<i>55 à 64 ans</i>	1 929	999	51,8	806	41,8

## Emplois selon le statut professionnel

	2014	%	2009	%
<b>Ensemble</b>	<b>6 222</b>	<b>100,0</b>	<b>5 448</b>	<b>100,0</b>
<i>Salariés</i>	<i>4 611</i>	<i>74,1</i>	<i>4 325</i>	<i>79,4</i>
<i>dont femmes</i>	<i>2 878</i>	<i>46,3</i>	<i>2 554</i>	<i>46,9</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>1 014</i>	<i>16,3</i>	<i>1 000</i>	<i>18,4</i>
<i>Non-salariés</i>	<i>1 611</i>	<i>25,9</i>	<i>1 122</i>	<i>20,6</i>
<i>dont femmes</i>	<i>618</i>	<i>9,9</i>	<i>359</i>	<i>6,6</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>213</i>	<i>3,4</i>	<i>162</i>	<i>3,0</i>

## Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2014

	Salariés	Non-salariés
Agriculture	33,4	14,6
Industrie	45,8	18,1
Construction	12,1	0,0
Commerce, transports, services divers	61,0	40,3
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	71,0	62,8

## Population de 15 ans ou plus ayant un emploi selon le statut en 2014

	Nombre	%	dont % temps partiel	dont % femmes
<b>Ensemble</b>	<b>10 493</b>	<b>100,0</b>	<b>13,7</b>	<b>49,9</b>
Salariés	7 943	75,7	14,5	53,9
Non-salariés	2 550	24,3	11,2	37,4

## Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2014

	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>5 257</b>	<b>100</b>	<b>5 236</b>	<b>100</b>
<b>Salariés</b>	<b>3 661</b>	<b>69,6</b>	<b>4 282</b>	<b>81,8</b>
<i>Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée</i>	<i>3 119</i>	<i>59,3</i>	<i>3 537</i>	<i>67,6</i>
<i>Contrats à durée déterminée</i>	<i>349</i>	<i>6,6</i>	<i>578</i>	<i>11,0</i>
<i>Intérim</i>	<i>71</i>	<i>1,4</i>	<i>25</i>	<i>0,5</i>
<i>Emplois aidés</i>	<i>62</i>	<i>1,2</i>	<i>42</i>	<i>0,8</i>
<i>Apprentissage - Stage</i>	<i>60</i>	<i>1,1</i>	<i>100</i>	<i>1,9</i>
<b>Non-Salariés</b>	<b>1 597</b>	<b>30,4</b>	<b>954</b>	<b>18,2</b>
<i>Indépendants</i>	<i>1 009</i>	<i>19,2</i>	<i>697</i>	<i>13,3</i>
<i>Employeurs</i>	<i>585</i>	<i>11,1</i>	<i>244</i>	<i>4,7</i>
<i>Aides familiaux</i>	<i>3</i>	<i>0,0</i>	<i>13</i>	<i>0,2</i>

## Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2014

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>3 581</b>	<b>9,1</b>	<b>4 199</b>	<b>18,5</b>
<i>15 à 24 ans</i>	<i>242</i>	<i>27,8</i>	<i>244</i>	<i>29,6</i>

25 à 54 ans	2 797	8,3	3 284	16,4
55 à 64 ans	542	5,1	671	24,2

### Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2014

			Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 342	1 038	77,3	79,8	75,0
6 à 10 ans	1 765	1 740	98,6	98,1	98,9
11 à 14 ans	1 504	1 489	99,0	99,0	98,9
15 à 17 ans	1 092	1 039	95,2	94,6	95,7
18 à 24 ans	1 898	892	47,0	40,9	52,3
25 à 29 ans	1 504	110	7,3	6,9	7,6
30 ans ou plus	17 875	161	0,9	0,8	1,0

### Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2014

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Population non scolarisée de 15 ans ou plus</b>	<b>20 167</b>	<b>9 286</b>	<b>10 881</b>
<i>Part des titulaires en %</i>			
<i>d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB</i>	<i>35,0</i>	<i>34,1</i>	<i>35,8</i>
<i>d'un CAP ou d'un BEP</i>	<i>17,0</i>	<i>20,1</i>	<i>14,4</i>
<i>d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)</i>	<i>19,0</i>	<i>18,0</i>	<i>19,8</i>
<i>d'un diplôme de l'enseignement supérieur</i>	<i>29,0</i>	<i>27,9</i>	<i>30,0</i>

## Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2014

	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Ensemble</b>	<b>15,5</b>	<b>14,2</b>	<b>16,7</b>
Cadres*	28,4	24,5	30,9
Professions intermédiaires	16,3	15,5	17,2
Employés	11,8	11,7	12,0
Ouvriers	10,9	9,3	11,2

- \* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
- Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

## Salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2014

	Rapport salaire net horaire moyen Femme Homme
<b>Ensemble</b>	<b>85,0</b>
Cadres*	79,2
Professions intermédiaires	90,1
Employés	97,2
Ouvriers	83,5

- \* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
- Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Parmi les types 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, un en particulier peut s'inscrire au bilan de la Mairie du Gosier :

Favoriser une meilleure articulation des temps de vie.

Plusieurs manifestations en rapport avec les femmes ont eu lieu toute l'année sur le territoire du Gosier afin de mettre en valeur la gent féminine

## **I : Manifestations à caractère social**

### **La journée de la Femme**

La collectivité du gosier a décidé pour cet exercice 2017 de mettre l'accent sur le bien-être au travail. Cela participe à la réflexion globale au sein de la collectivité. Ainsi deux espaces dédiés ont été mis en place sur deux sites à savoir, l'hôtel de ville et le pôle administratif.

Des animations ont été organisées :

- Soin esthétique
- Coiffure, coup de peigne
- Massage assis
- Épilation du sourcil
- Soin du visage
- Espace zen, musicothérapie
- Conseils en nutrition

La journée a été offerte à toutes les femmes de la collectivité qui ont également reçu une rose chacune. Les espaces étaient à la disposition tout au long de la matinée et les agents ont pu s'y rendre au fil de l'eau.

En synthèse, la manifestation organisée a permis d'atteindre les objectifs suivants :

- Instaurer un moment de convivialité
- Assurer la cohésion d'équipe
- Permettre les échanges entre agents territoriaux (cadres et agents de réalisation)
- Initier une nouvelle démarche participative.

### **Les assises de la famille**

Le conseil départemental a décidé de lancer cette grande consultation citoyenne sur l'ensemble du territoire.

#### **Le contexte**

Cette politique de l'enfance de la jeunesse et de la famille est une compétence propre du conseil départemental et à ce titre un schéma d'organisation et de mise œuvre de cette politique sociale doit être mise en place. Le schéma en cours est à mettre à jour; c'est donc dans cette perspective que cette démarche a été initiée.

### **Le contenu**

Sur le territoire, les villes et les communes de la Guadeloupe sont appelées à s'associer à cette démarche citoyenne et de proximité. Il s'agit de proposer aux citoyens de s'exprimer sur les grands thèmes de la vie de famille. Sur ce qui fait famille et ce qui crée aussi les tensions et la violence dans la société mais aussi intra-familiale.

La matinée alternera présentation, débat et animations proposées par les associations de la ville.

### **Les perspectives**

À l'issue de la tenue des assises, un rapport de synthèse sera présenté aux villes en ciblant particulièrement les propositions et perspectives issues des débats.

Cette action globale doit être finalisée au plus tard en janvier 2018.

## **II : Manifestations culturelles**

### **Election de l'ambassadrice de beauté de la ville**

Cette année, comme c'est le cas à chaque mois d'Aout, la ville élit son ambassadrice de la beauté.

Parmi une dizaine de candidates et devant un public averti, la miss Gosier est assurément la plus complète des candidates. Au-delà de son incontestable beauté, elle est surtout celle qui à travers sa présentation sans faille et grâce à ses arguments appuyés, met en valeur les qualités d'une femme bien construite.

Celle qui propose et portera un projet alliant politique publique et engagement personnel.

C'est année, il s'agit de ANDRE Emmanuelle, jeune fille de 18 ans, étudiante en prépa HEC (hautes études commerciales) qui a brigué la première place de l'élection.

Aussi sportive que brillante, cette jeune gosiérienne contribue à la valorisation de la femme en général et atteste s'il en était encore besoin, la place réservée à la femme dans les actions portées par la ville.

### **Salon Madame 2017**

Cette année, au mois d'avril, la ville s'est portée partenaire de l'un des événements qui ont marqué la programmation 2017.

Un salon entièrement réservé à la femme. La femme avec tout ce que cela comporte de mise en valeur.

De nombreuses femmes chef d'entreprise, écrivaines, sportives, ambassadrices de la beauté, mais aussi celles engagées dans des causes humanitaires. Celles qui participent activement aux cotés des hommes à la construction de ce monde.

Le temps d'un week-end bien rempli, la ville a souhaité montré son engagement dans la valorisation des femmes et associer son image à cette manifestation destinée à la reconnaissance de la place de la femme dans la société.

Plus de 3 000 visiteurs ont pu apprécier des femmes d'exception, des femmes qui ont ou qui tracent le chemin pour un avenir plus aisé de celles qui n'ont pas démarré.

### **III : Les actions culturelles et sportives**

#### **Vakans o Gozié**

C'est une manifestation qui comprend plusieurs actions comme suit :

##### **Le concert en partenariat avec le FIZ :**

C'est une action qui a pour but de valoriser les pratiques vocales sur toutes ses formes, son objectif est de dynamiser, assurer l'animation, découvrir et mettre en valeur des voix multiples aux résonances différentes et croiser les richesses vocales guadeloupéennes du territoire.

##### **La Rencontre des Danses Traditionnelles en partenariat avec le FIZ :**

Performance artistique dansée qui permet aux jeunes et moins jeunes d'échanger et de montrer leur talent artistique.

La ville permet de mettre en avant les associations en leur permettant de s'exprimer à travers la danse.

#### **Gosier à fond la forme**

C'est un événement qui permet de découvrir une activité à la fois sportive et divertissante. Il s'agit de remise en forme en plein air, donnant vie à un magnifique site qu'est l'Esplanade tout en permettant au plus grand nombre d'y participer.

#### **Go'lliwood fête son 7<sup>ème</sup> art**

Consiste à organiser une projection de film gratuite à ciel découvert, au-delà de l'aspect festif, c'est aussi une action de développement et d'accès à la culture cinématographique. C'est aussi l'occasion d'investir un espace insolite pour en faire un lieu de diffusion culturelle, au plus près des habitants.

#### **Pleins Feux sur la Jeunesse**

Manifestation qui permet de mettre en avant les jeunes, promotionner et dynamiser le territoire pendant les vacances sur des thématiques en lien avec la jeunesse.

#### **Goziéval**

Manifestation qui permet de promouvoir l'identité touristique du territoire ainsi que de conserver et de valoriser le patrimoine traditionnel favoriser un développement économique dynamique et maîtrisé.



## Ti Goziéval

Manifestation qui permet de mettre en avant les enfants des écoles et accueils de loisirs du territoire lors d'une action festive et culturelle.

## **Et à la médiathèque,**

**En février,**

**Le club de lecture Kaléidoscope s'est réuni autour de l'ouvrage "*Celle qui plante des arbres*" de WangariMaathai. Prix Nobel de la paix en 2007.**

"Tout au long de ces années difficiles, nous aurions encore souvent à affronter la violence et la peur, et à puiser dans nos plus profondes réserves d'espoir, de conviction et de foi, pour lutter encore sans jamais renoncer à la liberté". WangariMaathai retrace trente ans de combat avec les femmes kenyanes contre la déforestation, au sein du mouvement Green Belt créé en 1977. Lutte écologique, mais aussi lutte démocratique, qui l'amènera de nombreuses fois à s'opposer au régime. Derrière le destin hors du commun de la petite paysanne devenue Prix Nobel, c'est un message d'espoir ainsi que, selon Bill Clinton, "*un témoignage poignant des défis et des réussites de l'Afrique moderne*".

**En mars,**

**Dans le cadre du "TEMPS des poètes" manifestation dédiée à la poésie  
Lancement de l'appel à texte LèFanm Ka Maké Bel Mo - 8ème édition, le 8 mars 2017  
Thème: Afrique(s)**

Le thème du 19ème Temps des poètes est cette année Afrique(s). Une invitation explorer le continent largement et injustement méconnu de la poésie africaine francophone. Parole libérée, rythmes imprévus, puissance des symboles et persistance du mythe : écoutons le chant multiple des Afriques, du Nord et du Sud. Il va de soi que cette exploration ne peut ignorer les voix au-delà du continent africain, des Antilles à la Guyane, de Madagascar à Mayotte ...

**Projection du film *Le Roi des masques* de Wu Tian-Ming, Chine - 1995 - Durée : 1h15. Une œuvre féministe plaidant pour l'égalité entre hommes et femmes.**

Ce film rentre dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes. Il a été proposé aux élèves de cycle 3 (CM1-CM2)

### **Synopsis :**

*Dans la Chine des années trente, un vieux maître de l'Opéra choisit de se produire comme saltimbanque, dans les rues de Sichan. Il est montreur de masques et son habilité à en changer devant des spectateurs qui n'y voient que magie, l'a fait surnommer « le Roi des masques ». Mais le vieil homme vit seul avec son singe. Il achètera un petit garçon de huit ans prénommé Gouwa, à qui il souhaite transmettre son art. Mais tout bascule lorsqu'il apprend que Gouwa n'est qu'une fille, alors que son art, tradition oblige, ne peut se transmettre qu'à un héritier mâle.*

*À partir de ce conflit, le réalisateur Wu Tian-Ming livre une œuvre féministe plaidant pour l'égalité entre hommes et femmes. En effet, les filles sont peu considérées dans la Chine des années 30.*

**En avril, Mai,**

**Ateliers d'écriture animés par Stéphanie Melyon-Reinette dans le cadre de l'appel à texte**

**LèFanm Ka Maké Bel Mo**

Les femmes ont été conviées à participer à une série d'ateliers d'écriture autour de la poésie.

**Le club de lecture Kaléidoscope s'est réuni autour de l'ouvrage "Les voyages de Merry Sisal" de Gisèle Pineau**

Résumé :

En Haïti, Merry élève seule ses deux enfants, Tommy et Florabelle – 6 et 4 ans. Quand le terrible séisme du 12 janvier 2010 frappe Port-au-Prince, Merry n'a pas d'autre choix que de quitter sa terre natale dévastée, laissant derrière elle ses deux enfants adorés qu'elle compte revenir chercher le plus vite possible. Après une traversée homérique, elle se réfugie sur l'île de Bonne-Terre, où elle rejoint des compatriotes. Là, elle est rapidement embauchée par Anna et Raymond, un couple de Français qui habite sur le Morne d'Or, où vit une communauté de Blancs nantis venus de France, et totalement isolée du reste de l'île.

Peu à peu, Anna et Merry vont se rapprocher et se découvrir des points communs. Anna, qui garde enfouis au plus profond de son être des drames et des blessures, s'attache plus que de raison à la jeune Haïtienne. Merry s'interroge sur les motivations de cette patronne un peu particulière, mais s'en accommode, car elle ne perd jamais de vue son objectif : retrouver ses enfants.

**En mai,**

**Présentation d'ouvrage "Comment bien entretenir et soigner les cheveux des femmes noires" de Kenny Ronald MARGUERITE, en présence de l'auteur**

Ce livre a pour vocation d'aider la femme noire à bien prendre soin de ses cheveux. La méconnaissance des protocoles capillaires est cause de bien « des désastres » – cheveux rêches, secs et souvent cassants –. Que vous ayez les cheveux défrisés ou naturels (Nappy), des chutes et des problèmes capillaires existent. L'état de nos cheveux est le baromètre de notre santé. Avec ce livre, vous saurez décrypter le langage que traduisent bien des signes afin de remédier à ces problèmes.

**En octobre,**

**"Lè fan ka maké bel mo (LFKMBM),** une manifestation annuelle proposée dans le cadre du mois du créole. Appel à texte à destination des femmes dont le but est de promouvoir l'écriture poétique en offrant à ces personnes un espace d'expression par le biais d'un recueil regroupant les poèmes reçus par la Médiathèque.

en 2016 :

- 39 femmes ont répondu à notre appel à texte en écrivant un poème sur le thème "20 ans"
- 7 femmes ont participé à l'atelier déclamation animé par Stéphanie Melyon-Reinette (5 séances). Production d'un spectacle joué lors de la soirée de clôture du 29 oct. 2016.

en 2017 :

- 50 femmes ont répondu à notre appel à texte en écrivant sur le thème "Afrique(s)
- 6 femmes ont participé à l'atelier écriture poétique par Stéphanie Mélion-Reinette (5 séances)
- 11 femmes ont participé à l'atelier "déclamation et mise en scène" toujours animé par Stéphanie Mélion-Reinette (5 séances). Production d'un spectacle joué lors de la soirée de clôture du 21 oct. 2017.

Toutes ces manifestations, bien que très souvent sans lien avec l'égalité hommes/Femmes permet de faire remonter une très forte participation féminine.

Elles contribuent sur le territoire du Gosier à nouer les liens et aussi au sens large, mettre en avant la famille gosiérienne.

## Accusé de réception préfecture

**Objet de l'acte :**

Présentation du rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (Exercice 2017)

---

**Date de transmission de l'acte :** 15/11/2017

**Date de réception de l'accusé de réception :** 15/11/2017

---

**Numéro de l'acte :** CM20176SDRH91 ( [voir l'acte associé](#) )

**Identifiant unique de l'acte :** 971-219711132-20171114-CM20176SDRH91-DE

---

**Date de décision :** 14/11/2017

**Acte transmis par :** Ingrid SOUDAN

---

**Nature de l'acte :** Délibération

**Matière de l'acte :** 9. Autres domaines de competences  
9.1. Autres domaines de competences des communes  
9.1.3. Autres