

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU MARDI 13 NOVEMBRE 2018**

L'An Deux Mille Dix-Huit, le Mardi Treize 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, puis en cours de séance, du Premier Adjoint au Maire, Monsieur José SEVERIEN, pour délibérer sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la présente assemblée communale.

**ETAIENT PRESENTS** : MM. Jean-Pierre DUPONT – José SEVERIEN – Mme Marie-Flore DESIREE – M. Jocelyn CUIRASSIER – Mme Ghislaine GISORS – M. Christian THENARD – Mmes Nadia CELINI – Félicienne GANTOIS – M. Patrice PIERRE-JUSTIN – Mmes Paulette LAPIN – Renetta CONSTANT – M. Julien BONDOT – Mmes Adrienne LAMASSE – Michelle COUPPE DE K/MARTIN – MM. Jean-Pierre WILLIAM – Solaire COCO – Ebéné BRIGITTE – Yvan MARTIAL – Julien DINO – Philippe SARABUS – Mme Marlène BORDELAIS – M. Jocelyn MARTIAL – Mmes Roberte MERI – Solange BARBIN – Liliane MONTOUT – MM. Guy BACLET – Fabrice JACQUES – Cédric CORNET.

**ETAIENT ABSENTS** : M. Jean-Claude CHRISTOPHE (excusé) – Mme Marie-Antoinette LOLLIA (excusée) – M. Jean-Pierre DAUBERTON – Mmes Yane BEZIAT (retard) – Madlise BERTILI – Maguy THOMAR – Christiane GANE.

**Madame Nadia CELINI est désignée secrétaire de séance à l'unanimité.**

**PRÉSENTATION DU RAPPORT  
ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES ET LES  
HOMMES**

**CM-2018-5S-DRH-66**

**Vu** le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L.2311-1-2 et D.2311-16 ;

**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** la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi) ;

**Vu** le décret n°2015-761 du 24 juin 2015, relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

**Considérant** que le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes doit être présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire ;

**Le Conseil municipal,**

**PREND ACTE**

de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2019.

Acte rendu exécutoire après envoi en Préfecture le
<b>14 NOV. 2018</b>
Et publication ou notification le
<b>14 NOV. 2018</b>

Fait et délibéré à Gosier, le 13 novembre 2018

Pour extrait certifié conforme

Le Maire



- Jean-Pierre DUPONT -

**Conseil Municipal en date du 13 novembre 2018**

**Annexe à la délibération**

**Rapport  
Egalité femmes-hommes sur le territoire  
pour l'année 2018**

# PLAN

## **Introduction**

### **I. Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité Territoriale**

- 1- Bilan RH**
- 2- Perspectives 2019**

### **II. Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire**

- 1- Eléments démographiques-Statistiques**
- 2- Manifestations à caractère social, sportif, culturel**

## INTRODUCTION

En application de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités territoriales, le maire présente 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.

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 que des 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.

C'est dans ce cadre et autour de ces mêmes axes que la Ville de Gosier a adopté une démarche volontariste visant à réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes qui travaillent ensemble au service de leurs concitoyens.

Pour ce faire, depuis plusieurs années, ont été définis plusieurs indicateurs objectifs permettant de caractériser la situation réelle de notre collectivité en matière d'égalité femme/homme et d'en mesurer les évolutions.

**Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes.**

Ce rapport doit se composer de deux parties :

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

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.

Ce rapport ne reflète pas l'exhaustivité des actions entreprises par la ville du Gosier en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes mais met l'accent sur les actions majeures initiées par la collectivité.

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.

**I. BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES  
RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ  
TERRITORIALE DU GOSIER**

**1<sup>ère</sup> Partie : Bilan RH 2018**

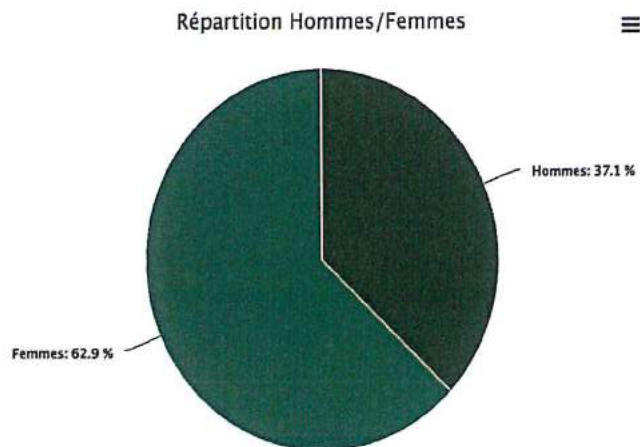
**2<sup>ème</sup> Partie : Perspectives 2019**

**PREMIÈRE PARTIE :**  
**BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES**  
**DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE**

Au 1<sup>ER</sup> janvier 2018, les effectifs de la collectivité se répartissent comme suit :

- 645 Titulaires et stagiaires
- 37 Non titulaires

**Total des effectifs : 682 agents**

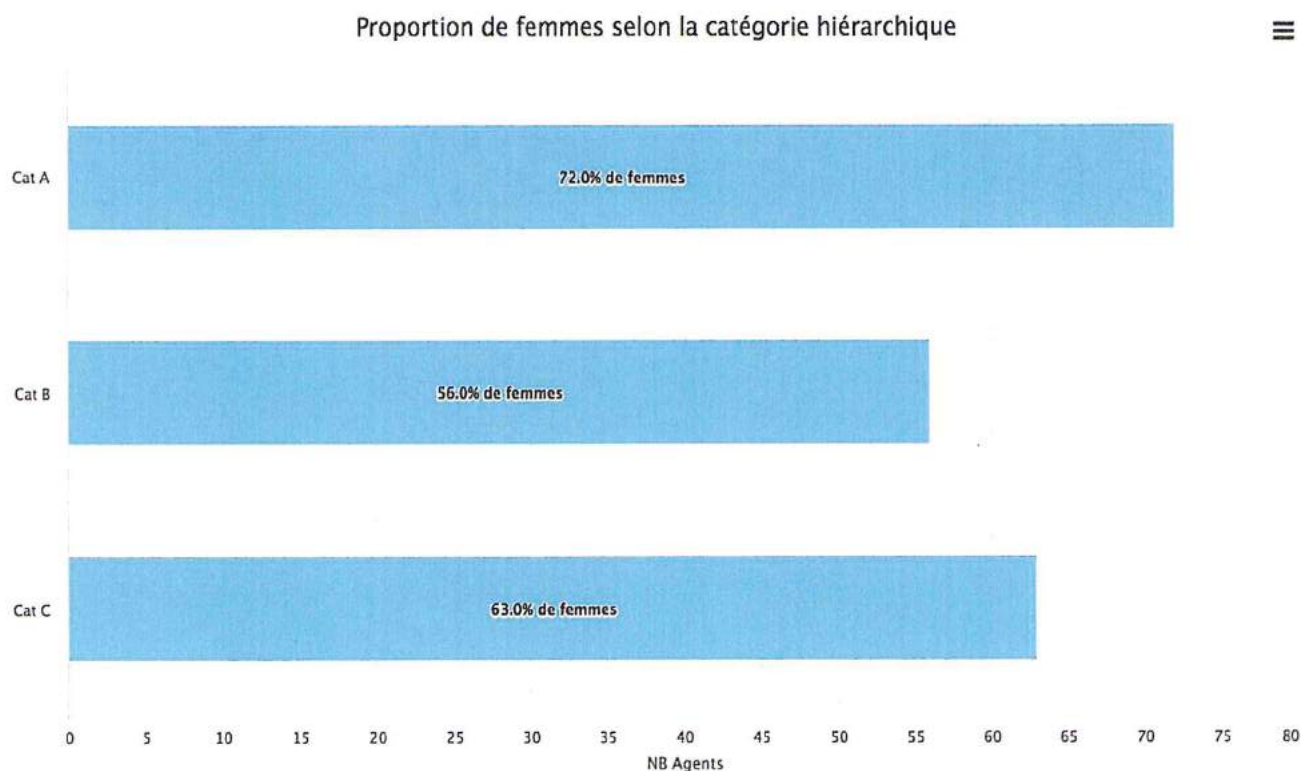


**Soit un total de 429 femmes et 253 hommes**

**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*



## Répartition par catégorie



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'Éducation comporte la majorité des agents avec une majorité de femmes qui sont essentiellement adjoint d'animation ou agent d'entretien.

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 représentation féminine importante sur les postes de directeurs : 24 femmes et 6 hommes.

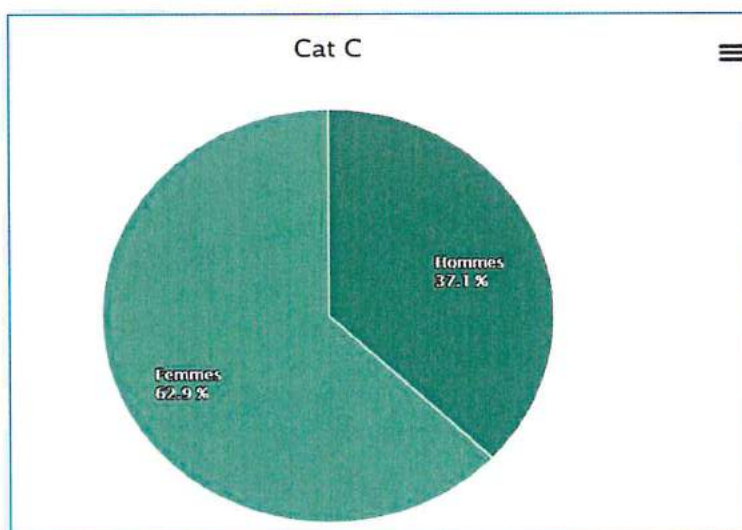
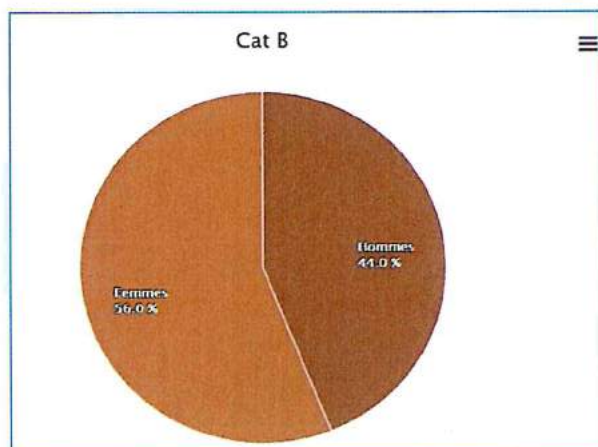
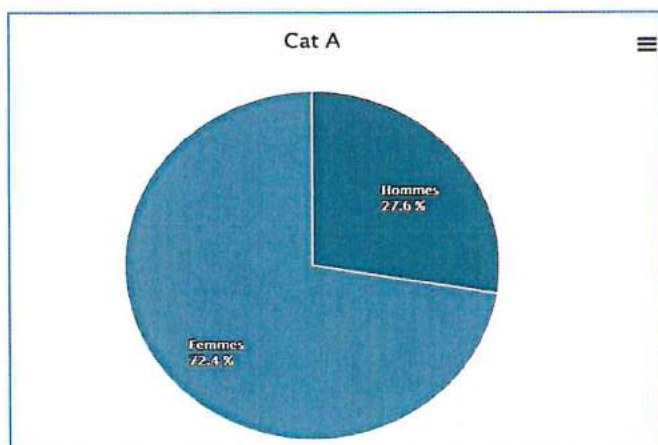
#### Par catégorie hiérarchique

- Dans la fonction publique, les femmes représentent 64 % des effectifs de catégorie A, 63 % de catégorie C, et 56 % de catégorie B.
- Dans la FPE 62 % des agents de catégorie A sont des femmes (46 % des personnels civils hors enseignants), 42 % en catégorie B et 53 % en catégorie C.
- La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.
- La FPH compte 74 % de femmes en catégorie A (en forte progression depuis le passage en A du corps des infirmiers), 83 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.

#### 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



## RÉPARTITION PAR STATUT

STATUT	FEMMES	HOMMES
Titulaires et stagiaires	65 %	35 %
Non Titulaires	52 %	48 %

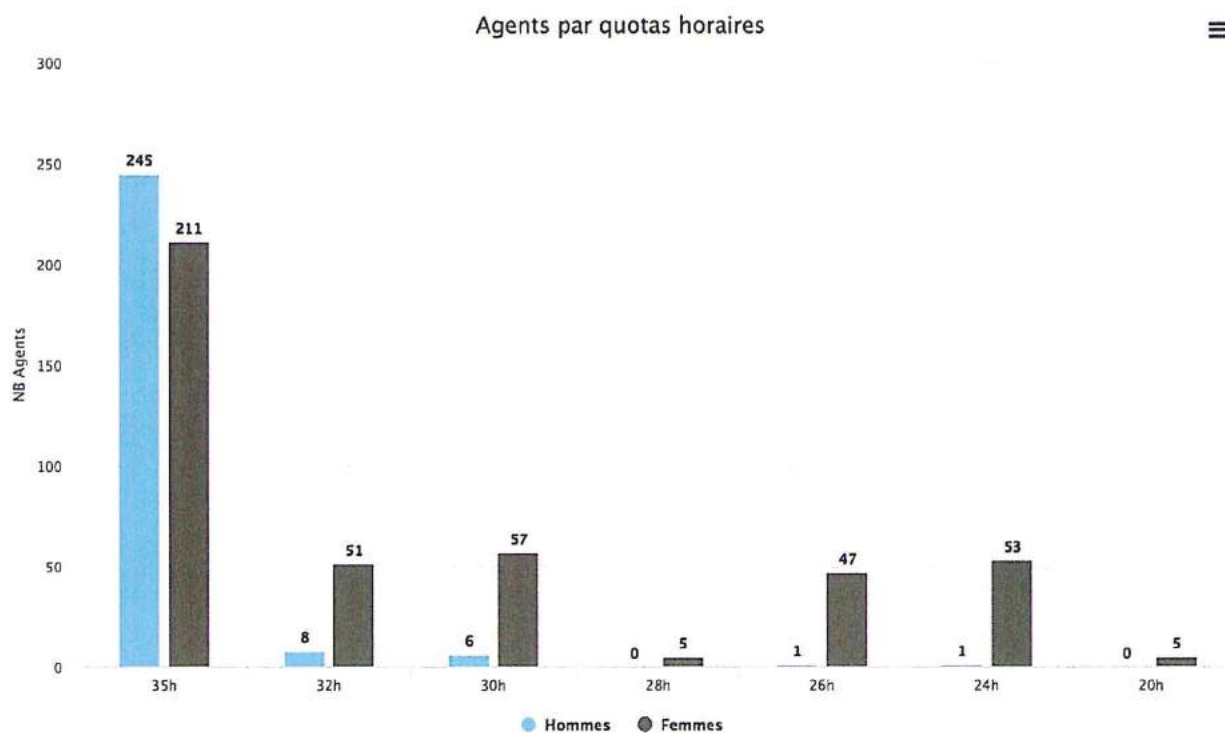
**Au niveau national, dans la FPT:**

**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 SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

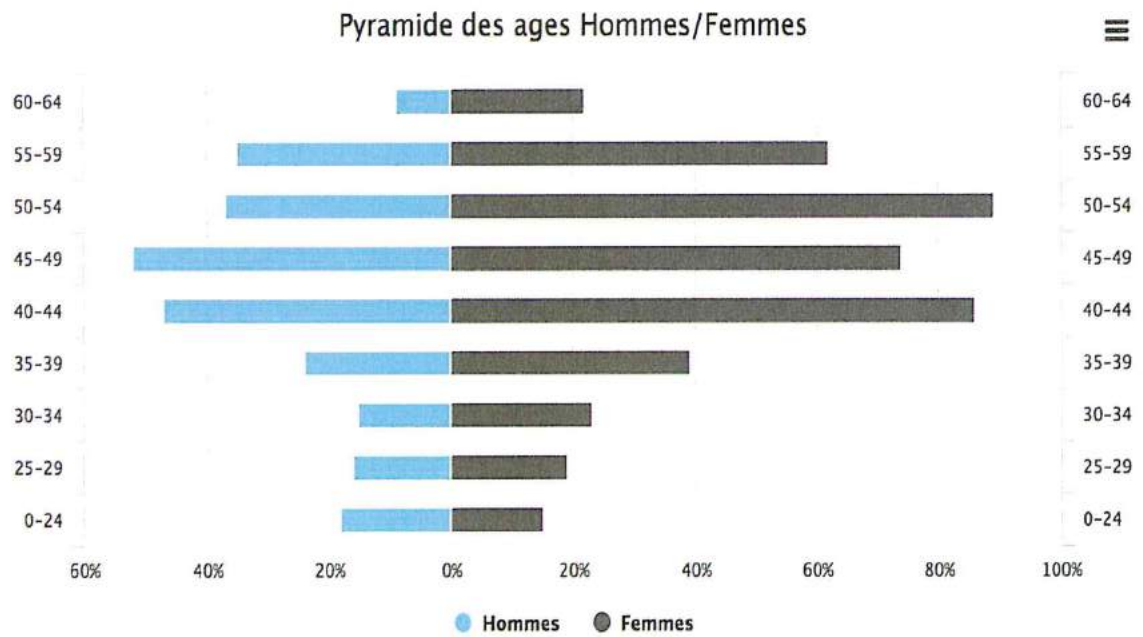


TEMPS	FEMMES	HOMMES
TEMPS COMPLET	218	253
TEMPS NON COMPLET	211	7
TOTAL	429	253

## RÉPARTITION SELON LES FILIÈRES

FILIÈRE	HOMMES	FEMMES
Technique	174	232
Administrative	33	100
Animation	11	39
Sécurité	21	5
Culture	-	13
Médico-sociale	-	6
Sportive	1	-
Sociale	-	16
AUTRES	13	18
	-	-
	253	429

## RÉPARTITION SELON LA PYRAMIDE DES ÂGES



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

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.

En parallèle une réflexion a été menée avec les organisations syndicales sur ce sujet, la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes est également un objectif à atteindre au sein du collège des employeurs territoriaux dans le conseil commun de la fonction publique et les conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière, ainsi que dans les comités techniques et CAP.

### **Vie familiale et personnelle et vie 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 existent, 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 2018, 3 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 2018, **3 femmes** ont bénéficié d'un congé de maternité soit au **total 336 jours** et **2 hommes** ont sollicité un congé de paternité pour un total de **23 jours**.

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

Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfants de moins de 16 ans ou en situation de 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 répartis entre les deux parents à leur convenance.

### **La collectivité a comptabilisé 188 jours de garde enfants malades en 2018.**

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 août 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 gestion 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 qui 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, **156 CET** ont été ouverts par les agents de la collectivité.



## 2<sup>ème</sup> PARTIE : PERSPECTIVES 2019

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 femmes et les hommes 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 2019 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 sur le handicap ;
- 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 promotions 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, autant que faire se peut, 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 femmes et les hommes et c'est en particulier au travers de l'évolution du salaire médian et du taux des femmes dans les emplois d'encadrement que leur impact devra être régulièrement évalué.

## **II. BILAN DES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE**

### **1- Eléments démographiques-Statistiques**

### **2- Manifestations à caractère social, culturel et sportif**

## 1 - Eléments démographiques -Quelques statistiques

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

	Hommes	Femmes	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>
<b>Ménages d'une personne</b>	<b>4 422</b>	<b>36,0</b>	<b>4 075</b>	<b>35,2</b>	<b>4 422</b>	<b>4 075</b>
<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
<b>Autres ménages sans famille</b>	<b>429</b>	<b>3,5</b>	<b>375</b>	<b>3,2</b>	<b>1 071</b>	<b>900</b>
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	<b>7 417</b>	<b>60,5</b>	<b>7 128</b>	<b>61,6</b>	<b>21 981</b>	<b>21 510</b>
<i>un couple sans enfant</i>	2 387	19,5	2 097	18,1	5 077	4 396
<i>un couple avec enfant(s)</i>	2 765	22,5	2 819	24,4	10 718	10 862
<i>une famille monoparentale</i>	2 265	18,5	2 212	19,1	6 186	6 252

## 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>
15 à 24 ans	2 990	1 020	34,1	541	18,1
25 à 54 ans	11 563	10 161	87,9	7 918	68,5
55 à 64 ans	3 534	2 009	56,9	1 695	48,0
<b>Hommes</b>	<b>8 297</b>	<b>6 249</b>	<b>75,3</b>	<b>5 047</b>	<b>60,8</b>
15 à 24 ans	1 447	524	36,2	274	19,0
25 à 54 ans	5 245	4 715	89,9	3 883	74,0
55 à 64 ans	1 606	1 010	62,9	889	55,4
<b>Femmes</b>	<b>9 790</b>	<b>6 942</b>	<b>70,9</b>	<b>5 108</b>	<b>52,2</b>
15 à 24 ans	1 544	497	32,2	267	17,3
25 à 54 ans	6 318	5 446	86,2	4 035	63,9
55 à 64 ans	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>
<b>Salariés</b>	<b>4 611</b>	<b>74,1</b>	<b>4 325</b>	<b>79,4</b>
<i>dont femmes</i>	2 878	46,3	2 554	46,9
<i>dont temps partiel</i>	1 014	16,3	1 000	18,4
<b>Non-salariés</b>	<b>1 611</b>	<b>25,9</b>	<b>1 122</b>	<b>20,6</b>
<i>dont femmes</i>	618	9,9	359	6,6
<i>dont temps partiel</i>	213	3,4	162	3,0

## 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>	3 119	59,3	3 537	67,6
<i>Contrats à durée déterminée</i>	349	6,6	578	11,0
<i>Intérim</i>	71	1,4	25	0,5
<i>Emplois aidés</i>	62	1,2	42	0,8
<i>Apprentissage - Stage</i>	60	1,1	100	1,9
<b>Non-Salariés</b>	<b>1 597</b>	<b>30,4</b>	<b>954</b>	<b>18,2</b>
<i>Indépendants</i>	1 009	19,2	697	13,3
<i>Employeurs</i>	585	11,1	244	4,7
<i>Aides familiaux</i>	3	0,0	13	0,2

## 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>	242	27,8	244	29,6
<i>25 à 54 ans</i>	2 797	8,3	3 284	16,4
<i>55 à 64 ans</i>	542	5,1	671	24,2

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

	Ensemble	Population scolarisée	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>	35,0	34,1	35,8
<i>d'un CAP ou d'un BEP</i>	17,0	20,1	14,4
<i>d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)</i>	19,0	18,0	19,8
<i>d'un diplôme de l'enseignement supérieur</i>	29,0	27,9	30,0

## 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.

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

## **2 - Manifestations à caractère social, culturel et sportif**

### **L'élection de l'ambassadrice de la Ville**

Chaque année, au mois d'août, la ville élit son ambassadrice, dont le rôle principal est de représenter la Ville lors des manifestations officielles et de faire rayonner l'image de la femme dans toutes ses dimensions mais aussi de sensibiliser le public quant aux violences dont elle fait l'objet. Elle devra donc répondre à un projet alliant politique publique et engagement personnel.

### **Gosier à fond la forme**

Il s'agit de concilier le sport et le divertissement par l'organisation d'activités de plein air sur un site d'une beauté remarquable. Cette manifestation dédiée à la femme sera ouverte à tous et se déroulera en toute sécurité.

### **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. Les femmes occupent une place prépondérante dans cette manifestation phare.

### **Fête des mères**

Cette manifestation récurrente est l'occasion de commémorer la femme en tant que "mère" dont l'origine remonte à la Grèce Antique. En effet, les grecs rendaient hommage à la déesse Rhéa, mère de tous les Dieux. Cet événement est une journée dédiée chaque année sur le territoire aux mères de famille.

## **Et à la médiathèque,**

### **Manifestations culturelles portant une attention particulière aux femmes (Année 2018), organisées par la Médiathèque**

**En janvier...**

#### **La sophrologie pour bien démarrer l'année 2018 !**

Réunion d'information animée par la sophrologue Marie-Pierre Denaux: "La sophrologie pour bien démarrer l'année 2018 !"

*La sophrologie une méthode complète de relaxation, et une approche positive de l'existence. Un outil au service de tous qui permet à tout un chacun, une découverte de ses propres ressources, afin d'améliorer sa qualité de vie et de pouvoir faire face sereinement aux aléas du quotidien.*

**En mars...**

**Initiation au TAI-CHI Qi-Gong**, proposée à des femmes à l'occasion de la journée internationale des femmes par *Juliette Sainton, pratiquante de Tai-chi, de Qi-Gong et de Bagwa Zang, formée à l'école Song Long des arts martiaux vietnamiens (école des deux dragons) de maître Khien.*

#### **Présentation d'ouvrage**

Le Club de lecture Kaléidoscope s'est réuni autour de l'ouvrage "Berthe Morisot" de Dominique Bona(\*)

*Résumé : Seule femme du groupe des Impressionnistes, Berthe Morisot, peint et expose parmi ce clan d'hommes, ceux qui sont encore des réprouvés sans public, des réfractaires à l'art officiel : Manet, Degas, Monet, Renoir".*

*(\*) Dominique Bona est à la fois romancière et biographe.*

**En avril...**

Exposition « Moune de RIVEL, une vie en chansons », proposée dans le cadre de l'anniversaire du centenaire de la naissance de Moune de Rivel. Cette exposition proposée par l'Association pour le Développement de la Musique Traditionnelle (ADMT\*) présidée par Mme Winny Kaona, met en lumière de manière inédite l'œuvre de cette grande dame de la chanson créole

### **En mai...**

#### **FEMI, festival régional et international du cinéma de Guadeloupe**

Projection du film "COEUR D'HAÏTI", de Steve et Stéphanie JAMES en présence de la réalisatrice.

*Synopsis : Depuis des années, Josy est l'un des visages les plus célèbres, et les plus aimés, du paysage médiatique de son île, la Guadeloupe. Animatrice incontournable de nombreuses émissions télévisées, elle est aussi devenue le visage et la voix du Carnaval. Pour tout un peuple, elle incarne cette grande fête populaire, ce déferlement de rythmes, ces costumes chatoyants. Au fil du temps, elle est entrée, par le petit écran, dans le cœur de chacun, et chacun a l'impression de la connaître. Et pourtant, nul ne se doute qu'après le dernier déboulé, après que l'effigie de VAVAL ait été brûlée pour renaître l'année suivante de ses cendres, la célébrité du paysage télévisuel s'efface... comme un masque de Carnaval qui disparaît et révèle un autre visage, celui d'une militante de l'entraide, discrète et passionnée, et qui, en Haïti, a donné son cœur à un village.*

### **En octobre...**

#### **Mois du créole, soirée poésie**

"Lè fanm ka maké bel mo" (LFKMBM), une manifestation poétique organisée pour les femmes.

*Pour cette 9ème édition, les femmes et exceptionnellement les hommes se retrouveront en poésie pour déclamer en coeur sur le thème proposé par le Ministère de la culture "l'ardeur".*

#### **Présentation d'ouvrage**

Le Club de lecture ASCODELA s'est réuni autour de l'ouvrage de Maryse Condé "La vie sans fard".

*Résumé : Elle ne voulait ni «d'un fatras de demi-vérités ni d'un édifice de fantaisie» et s'en réfère à Rousseau: «Je veux montrer à mes semblables une femme dans toute la vérité de la nature et cette femme sera moi.» Maryse Condé préfère prévenir que guérir. Elle qui ne s'est jamais dé faite de son étonnante franchise se révèle comme jamais dans La Vie sans fards.*

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

Elles contribuent sur le territoire du Gosier à nouer les liens et aussi au sens large, à 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

---

Date de transmission de l'acte : 14/11/2018

Date de réception de l'accusé de réception : 14/11/2018

---

Numéro de l'acte : CM20185SDRH66 ( voir l'acte associé )

Identifiant unique de l'acte : 971-219711132-20181113-CM20185SDRH66-DE

---

Date de décision : 13/11/2018

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