

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU JEUDI 12 NOVEMBRE 2020**

L'An Deux Mille Vingt, le Jeudi Douze du mois de Novembre à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la Commune de GOSIER, dûment convoqués, s'est réuni à huis clos à la Mairie, dans la salle des délibérations, sous la présidence du Maire, Monsieur Cédric CORNET, pour délibérer sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la présente assemblée communale.

ETAIENT PRÉSENTS : M. Cédric CORNET – Mme Liliane MONTOUT – M. Guy BACLET – Mme Wennie MOLIA – M. Louis ANDRE – Mme Nanouchka LOUIS – M. Teddy BARBIN – Mme Elodie CLARAC – MM. Emery BEAUPERTHUY – Michel HOTIN – Mmes Marie-Renée ADÉLAÏDE – Mévise VÉRITÉ – MM. Jimmy DAMO – Sébastien THOMAS – Mme Rebecca BELLEVAL – M. Lucas ALBERI – Mme Nadia CELINI – MM. Jean-Claude CHRISTOPHE – Julien DINO – Mme Maguy BORDELAIS – M. Patrice PIERRE-JUSTIN – Mmes Jocelyne VIROLAN – Ghylaine JEANNE.

ETAIENT ABSENTS : M. Jules FRAIR – Mmes Marguerite MURAT – France-Enna URBINO – MM. Marcellin ZAMI – Josy LAQUITAINE – Mmes Sylvia HENRY – Sandra MOLIA (excusée ; pouvoir donné à Mme Wennie MOLIA) – Nina PAULON (excusée ; pouvoir donné à M. Michel HOTIN) – MM. Stéphane URIE – David LUTIN – Mmes Mégane BOURGUIGNON (excusée ; pouvoir donné à Mme Rebecca BELLEVAL) – Yane BEZIAT (excusée ; pouvoir donné à M. Jean-Claude CHRISTOPHE).

Monsieur Lucas ALBERI a été désigné secrétaire de séance à l'unanimité.

**RAPPORT ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
-
ANNEE 2020**

CM-2020-55-DRH-75

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16 ;

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 et notamment l'article 61 ;

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, après en avoir délibéré,

PREND ACTE

de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, tel que joint en annexe, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2021.



Fait et délibéré à Gosier, le 12 novembre 2020

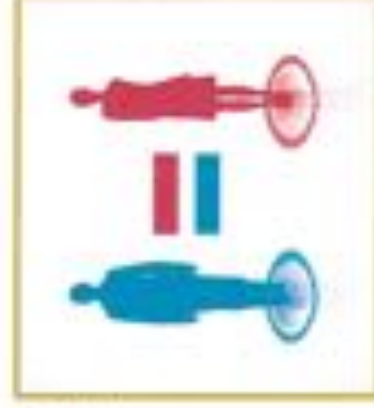
Pour extrait certifié conforme

Le Maire

- Cédric CORN



Rapport Egalité Femmes-Hommes sur le territoire



Année 2020

SOMMAIRE

1. Introduction -Références Réglementaires
 2. Pourquoi ce rapport ?
 3. Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale
 1. Bilan RH 2020
 2. Perspectives 2021
 4. Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire
 1. Éléments démographiques-Statistiques
 2. 2020 : une année marquée par la crise sanitaire
 3. Manifestations à caractère social
 4. Manifestations culturelles
-

1. Introduction - Références Réglementaires

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.

Références réglementaires

- ❖ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires
 - ❖ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
 - ❖ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
 - ❖ Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
 - ❖ Décret n° 2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique
 - ❖ Analyse de la FNCDG, l'AMF et le CNFPT sur la loi de transformation de la fonction publique
 - ❖ Guide de présentation de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre
 - ❖ [Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018](#)
 - ❖ Guide ANDCDG « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT »
-

« la loi fixe les règles légales des fonctions et des fonctions aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »

« le statut des fonctionnaires, directeurs ou indirects, ne peut être fixé par le législateur en raison de leur service »

Ce que dit la loi :

« l'Etat, la présidence et les collectivités locales ont le droit de créer des emplois de fonctionnaires »

« l'Etat, la présidence et les collectivités locales ont le droit de créer des emplois de fonctionnaires »

« l'Etat, la présidence et les collectivités locales ont le droit de créer des emplois de fonctionnaires »

« l'Etat, la présidence et les collectivités locales ont le droit de créer des emplois de fonctionnaires »

Quelques définitions

Le genre
outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés
Pour plus d'info : vidéo « C'est quoi le genre » du Centre Hubertine Aucourt

L'égalité femmes-hommes
observer la même autonomie, responsabilité, participation, stabilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Parité
présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

La parité
Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique

Mémoires collectives
décrit les actions de femmes cantonnées à des rôles sans payés et qui n'ont pas réellement de perspectives d'évolution professionnelle

Les stéréotypes
attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes
- règles de représentations simplifiées de la réalité, généralement de traits de personnalité ou de comportements.

Féminisme
mouvement philosophique, politique et social qui vise à ce que les femmes et les hommes disposent des mêmes droits et des mêmes libertés dans la sphère publique et privée.
Il vise l'égalité femme/homme et non la suprématie des femmes.

Plafond de verre
décrit la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle à partir d'un certain niveau de responsabilités



Grâce aux réseaux, un Service sur tout public est désormais disponible pour accompagner les femmes sur leurs Agendas et compte parental (auprès des Services dans le FFF) et 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.



Les femmes sont à la tête de 28% des fonctions publiques des services et dirigent 25 % des directions adjointes. À noter que plus la Collectivité est grande moins on trouve de Service DMS au CGA.



Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire est réservé l'argent de la FFY. Gouvernement, le salaire est moyen d'un homme et de 1998€ et celui d'une femme de 1812€ soit 91%.

Quelques chiffres



En 2014, 26 milliards d'euros, soit 20% du budget de la Région, ont été affectés à la politique de la ville. 1000€ par habitant contre 1000€ pour les Services (hors le FFF les autres sont des Services).



Les femmes les plus nombreuses dans la fonction publique territoriale sont les médico-technique (27%) et animation (22 %). Les femmes les moins nombreuses sont les fibres enfance et secours (5 %), Sécurité et Police municipale (22 %).

L'égalité professionnelle permet aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- L'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe (de manière directe ou indirecte)
- L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Pour parler d'égalité hommes/femmes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement...

Comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, **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, 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 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 des 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.

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 est entrée en vigueur pour le projet de budget 2016 par décret du 24 juin 2015, qui en fixe également le contenu.

Ce rapport doit se composer de deux parties :

- ❖ 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. Et particulièrement cette année dans un contexte de crise sanitaire.



1. Introduction

2. 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.

Pour cause, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « **Grande cause nationale** » par le Président de la République pour la durée du quinquennat, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

L'égalité professionnelle en France

Chronologie

1965 Loi sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
 Première loi de l'État sur l'égalité professionnelle.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.



1972 Loi sur l'égalité professionnelle.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.

1983 Loi sur l'égalité professionnelle.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.



1992 Loi sur l'égalité professionnelle.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.



2001 Loi sur l'égalité professionnelle.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.



2004 Loi sur l'égalité professionnelle.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.



2006 Loi sur l'égalité professionnelle.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.



Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Fort de cette chronologie ci-contre relative aux différentes mesures en faveur de 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 aussi 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 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.

2011



La loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.

2012



La loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.

2014



La loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.

2015



La loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.

2016



La loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.

2016-2020



La loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
 Elle vise à garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même poste et une même qualification.

1. Introduction
2. Pourquoi ce rapport ?
3. Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

- 3.1. Bilan RH 2020
- 3.2. Perspectives 2021



Infographie : agents de la FP en France en 2017

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2020, la direction générale de l'administration et de la fonction publique offre un panorama complet de l'état comparé des femmes et des hommes dans la fonction publique : effectifs, recrutements, rémunérations, temps de travail, etc.



Infographie : agents de la FP en France en 2017



1ère Partie : Bilan RH 2020



Au 31 décembre 2019, les effectifs de la collectivité....

626 Agents sur des emplois permanents

→ 619 Titulaires

→ 7 Non titulaires

+9 Non titulaires sur des emplois non permanents

Rapport Global Femmes-Hommes

Emplois permanents



La fonction publique compte 5,53 millions d'agents publics, soit 20 % de l'emploi total en France.

En 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé).



Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 20

Au 1er janvier 2019,
la Ville comptabilisait :

668 Agents

631 titulaires

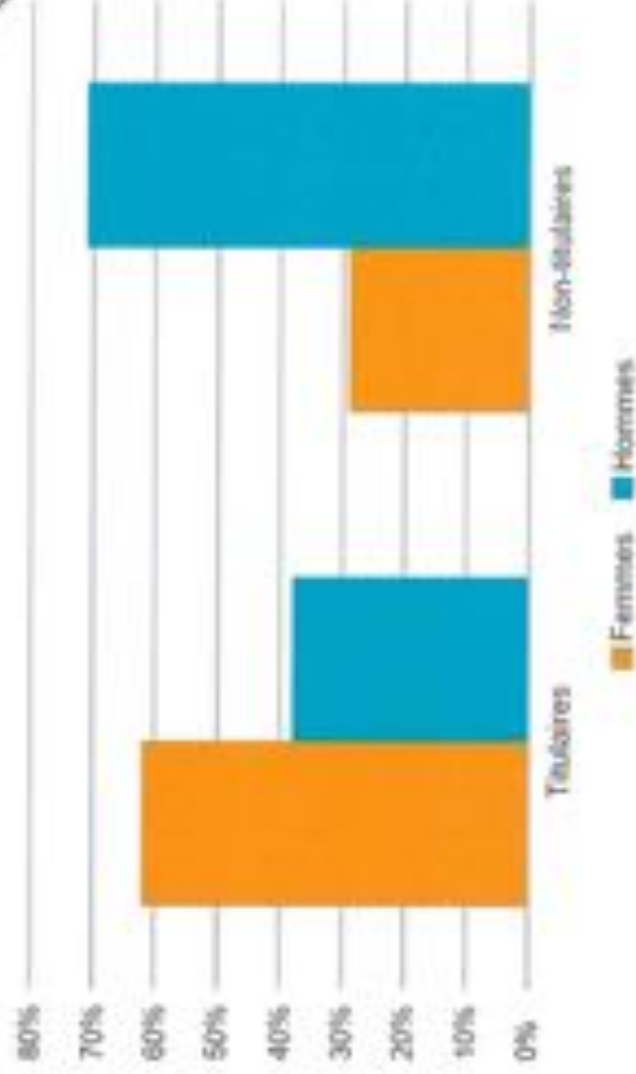
37 non titulaires

Soit 423 femmes et 245 hommes.

Répartition par statut

Part des titulaires et non titulaires
(emplois permanents)

	Femmes	Hommes
Titulaires	385	234
Non-titulaires	2	5



Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires:

58 % de femmes / 42 % d'hommes

Non-titulaires:

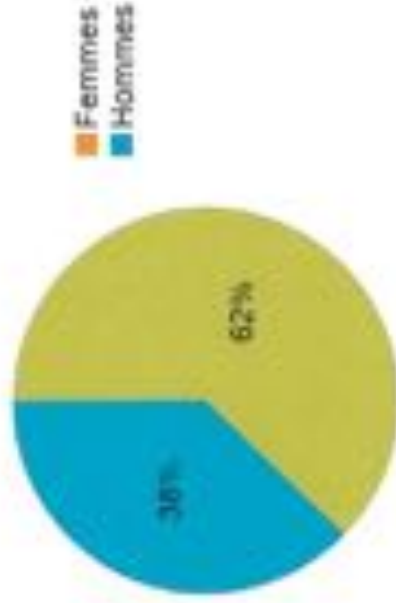
67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source : DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro 201-

Répartition par filière

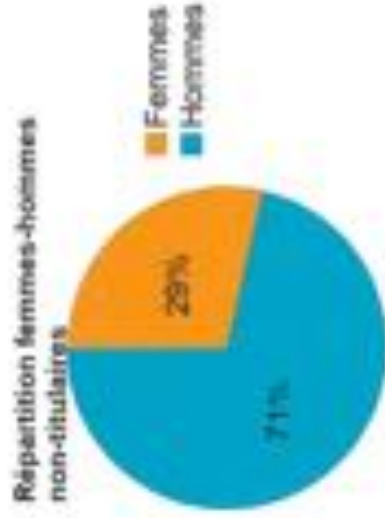
Répartition femmes-hommes titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	96	28	124
Filière technique	217	173	390
Filière animation	34	9	43
Filière culturelle	14		14
Filière sociale	14		14
Filière médico-sociale	5		5
Filière médico-technique			0
Filière sportive		2	2
Filière police municipale	5	22	27
Filière incendie secours			0
TOTAL	385	234	619



Non-titulaires, emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	1	1	2
Filière technique	1	4	5
TOTAL	2	5	7



Au niveau national, dans la FPT:

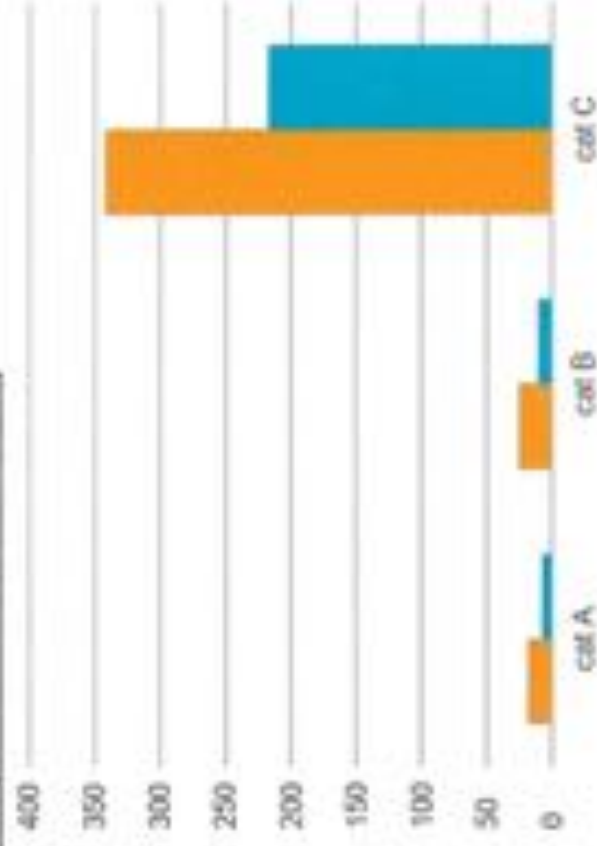
Filière administrative:	62 % de femmes / 18 % d'hommes
Filière technique:	41% de femmes / 59 % d'hommes
Filière animation:	71% de femmes / 29 % d'hommes
Filière culturelle:	63% de femmes / 37 % d'hommes
Filière sociale:	96% de femmes / 4 % d'hommes
Filière médico-soc:	96% de femmes / 4 % d'hommes
Filière médico-techn:	74% de femmes / 26 % d'hommes
Filière sportive:	26% de femmes / 72 % d'hommes
Filière sécurité-soc:	21% de femmes / 79 % d'hommes
Filière incendie-sec:	4 % de femmes / 96 % d'hommes

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

Répartition par catégorie

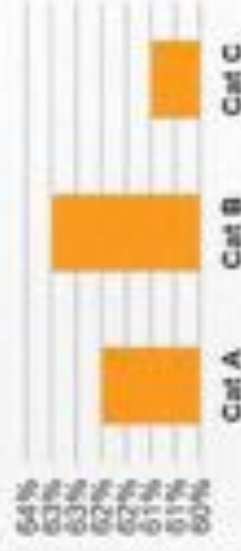
Répartition par catégorie hiérarchique (titulaires)

	Femmes	Hommes
cat A	18	7
cat B	25	10
cat C	342	217



Dans la fonction publique, les femmes représentent 65 % des effectifs de catégorie A, 56 % de catégorie B, et 63 % de catégorie C.

Part des femmes dans la FPT



Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 20

Répartition par type de temps

Type de temps (titulaires)	Femmes	Hommes
Temps complet	204	227
Temps non complet -28h		77
Temps non complet +28h		109
Temps partiel	1	1



Répartition par métier

Femmes



Sur plus de 200 métiers,
les 10 métiers les plus représentés

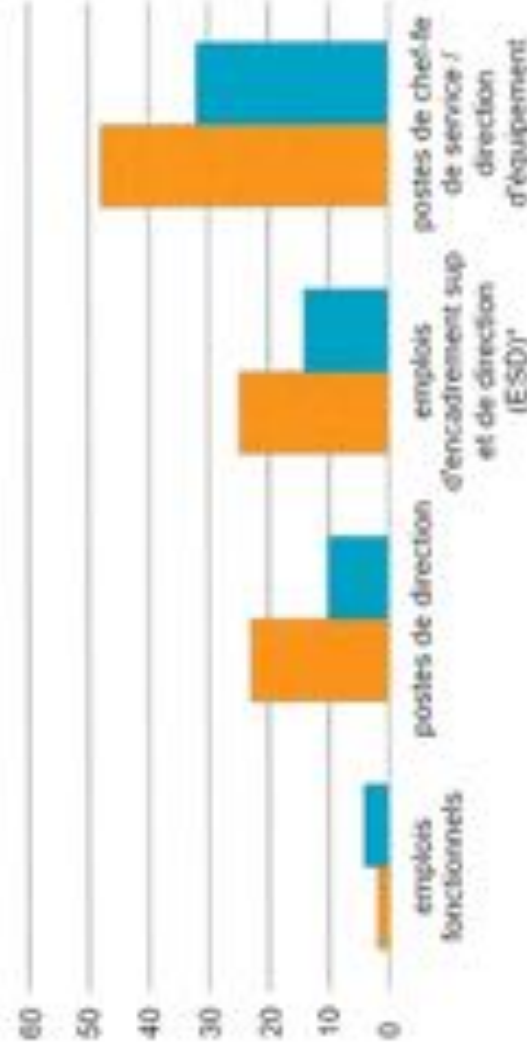
Hommes



Répartition dans les emplois de direction

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	2	4	6
postes de direction	23	10	33
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	25	14	39
postes de chef-le de service / direction d'équipement	48	32	80
Total	88	60	158

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



Dans la Fonction Publique, parmi les 128 646 postes dans les corps et emplois A+, 41 % sont occupés par des femmes.

Elles représentent 37 % des 23 807 postes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD).

Les femmes représentent 33 % des ESD de la FPE, 31 % des ESD de la FPT et 49 % des ESD de la FPH.

Source: DGA/FP; chiffres clés de l'égalité pro 2017

Répartition dans la catégorie A par filière

Répartition des femmes et des hommes catégorie A par filière


Catégorie A	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	15	5	20
Filière technique	2	1	3
Filière culturelle			0
Filière sociale	1		1
Filière sportive			0
Filière police		1	1
Filière médico-technique			0
Total	18	7	23

Répartition femmes-hommes
cadres A - toutes filières




Dans la FPT, les femmes représentent
51 % des 12 229 agents A+.

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

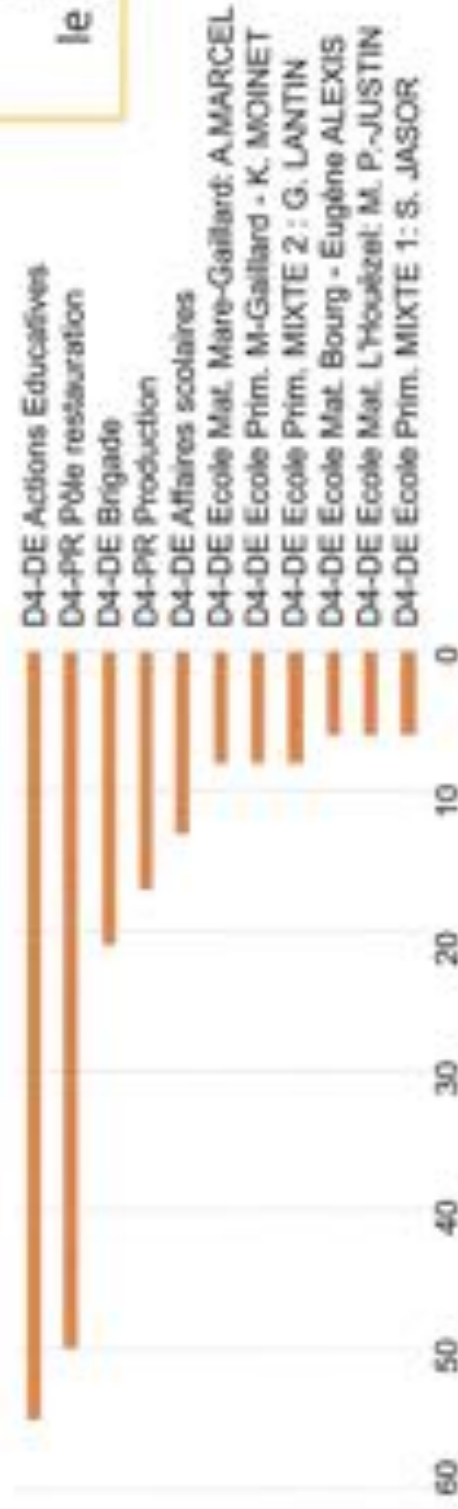


Les femmes représentent 64 % des 39 postes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction de la ville du Gosier.



Répartition par service

Femmes



Les 10 services regroupant le plus de femmes et d'hommes

Hommes



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 remarque, en revanche, une sur-représentation féminine sur les postes de directeurs : 24 femmes et 6 hommes.

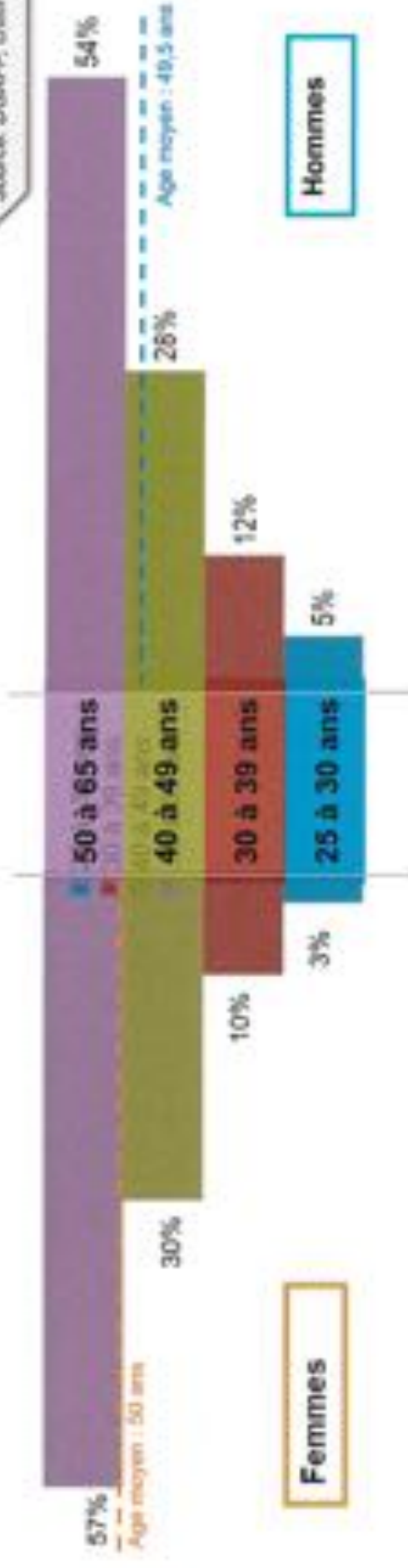
On note une proportion plus forte de femmes qui s'explique par les formations de base plus féminisées vers certains métiers exercés au sein de la Collectivité.
La Direction de l'Éducation comporte la majorité de femmes qui exercent essentiellement le métier d'animatrice, d'agent d'entretien ou d'agent de production affecté au service à table (serveuse).

A contrario, sans surprise, les hommes préféreraient plus les métiers en lien avec l'environnement, le cadre de vie, la police ou le sport.

Répartition par âge

Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
50 à 65 ans	221	57%	130	54%
40 à 49 ans	118	30%	68	28%
30 à 39 ans	37	10%	29	12%
25 à 30 ans	11	3%	12	5%
Total	387	100%	239	100%



Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes et de 43,1 ans pour les hommes :

- dans la **FPE**,

43,2 ans pour les femmes et
41,7 ans pour les hommes ;

- dans la **FPT**,

45,5 ans pour les femmes et
45,1 ans pour les hommes ;

- dans la **FPH**,

41,5 ans pour les femmes et
43,3 ans pour les hommes

Source: DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro 201



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



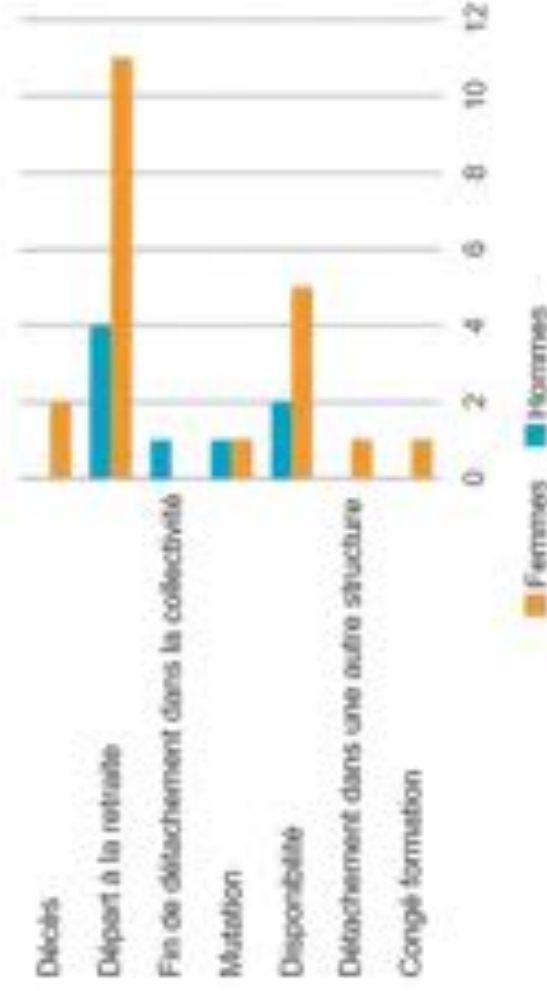
Répartition des départs par motifs dans l'année 2019

	Femmes	Hommes
Congé formation	1	
Détachement dans une autre structure	1	
Disponibilité	5	2
Mutation	1	1
Fin de détachement dans la collectivité		1
Départ à la retraite	11	4
Décès	2	
Total	21	8

Dans la FPT, sur 43 138 fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement en 2018 55 % étaient des femmes.

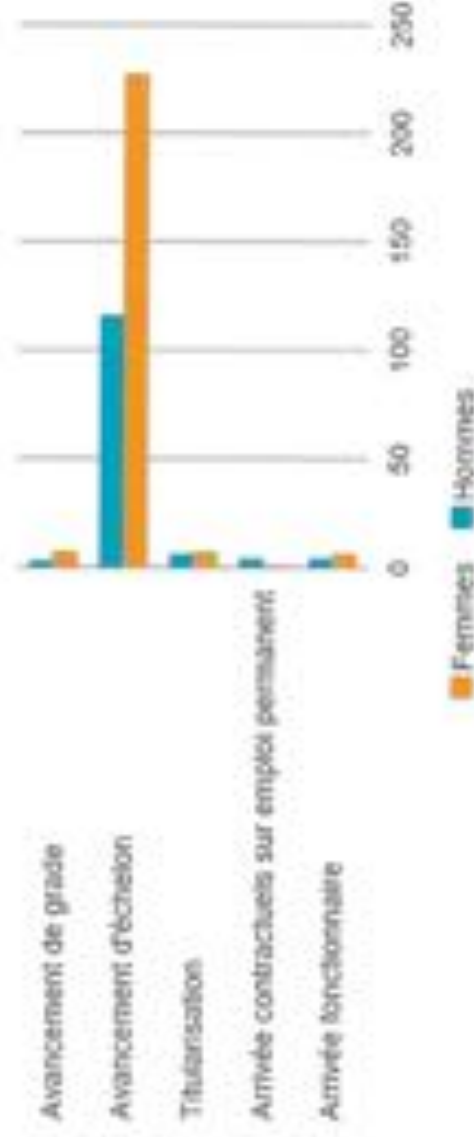
Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2018 (CNRACL), était de 1 181 euros pour les femmes et 1 376 euros pour les hommes.

Source: DGAPP, autres clés de légalité jus 2017



Répartition des recrutements et mouvements dans l'année 2019

	Femmes	Hommes
Arrivée fonctionnaire	6	4
Arrivée contractuels sur emploi permanent	1	4
Titularisation	7	6
Avancement d'échelon	227	116
Avancement de grade	7	3
Total	248	133




Dans la FPE, en 2017, 38 369 recrutements externes ont été effectués, dont 65 % de femmes.

Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (58 % de femmes parmi les présents et 70 % parmi les recrutés), moins bien en catégories B (55 % de femmes parmi les présents et 49 % parmi les recrutés) et C (63 % de femmes parmi les présents et 57 % parmi les recrutés).

0,9 % des femmes 2,8 et 1 % des hommes 2,2 ont changé de catégorie hiérarchique en 2017.

Source: DGAFP; chiffres clés de l'égalité pro 2017.



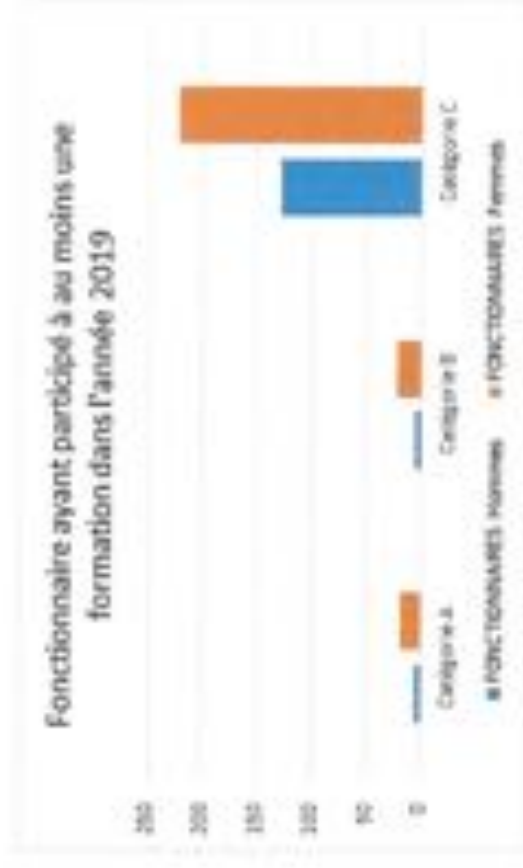
Si une forte féminisation touche les départs à la retraite, les recrutements sont équitablément répartis entre les femmes et les hommes.

En 2019, 2.8 % des femmes et 2.2% des hommes ont changé de catégorie hiérarchique.



Répartition des jours de formation

	Fonctionnaires		Contractuel sur emploi permanent		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cat. A	6	19			25
Cat. B	6	21	2		29
Cat. C	129	222			351
Total	141	262	2	0	405



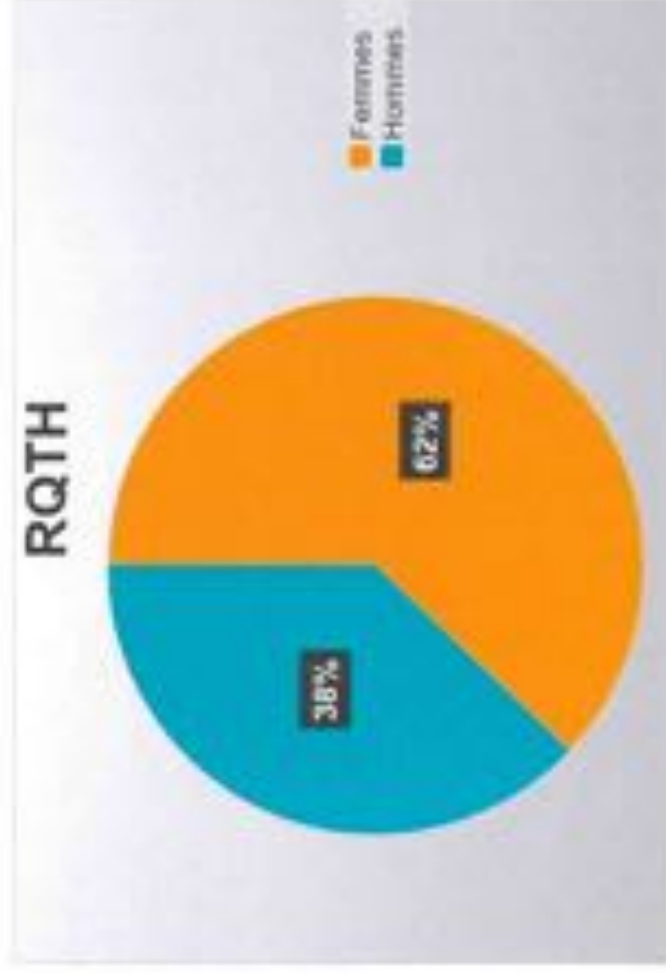


L'accès à la formation a été principalement au bénéfice des femmes en 2019. Il s'agit là d'une donnée circonstancielle liée aux spécificités du plan de formation annuel mais aussi au fait que les femmes soient plus nombreuses au sein de la collectivité.



Répartition RQTH


(reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)




	Femmes	Hommes
RQTH	18	11

Dans la fonction publique, 52 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes : 81 % dans la FPE, 43 % dans la FPT, et 67 % dans la FPH.

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

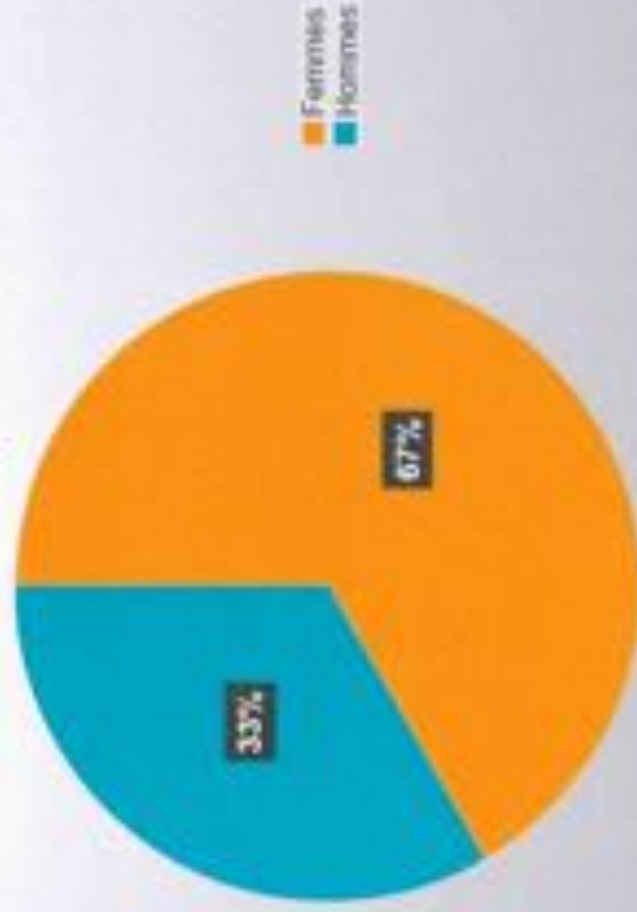


2/3 des agents présentant une RQTH et concernés par un accompagnement relatif au maintien dans l'emploi et au reclassement, sont des femmes.



Répartition Accompagnement professionnel, Maintien dans l'emploi et Reclassement

Agent bénéficiant d'un accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi ou du reclassement



	Femmes	Hommes
Agent bénéficiant d'un accompagnement dans le cadre du maintien dans l'emploi ou du reclassement	12	6

Synthèse

Au 31 décembre 2019, 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 continue de veiller 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, vie 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 ».

A savoir : **Durant un congé parental et le congé de maternité**, le traitement indiciaire ainsi que la Nouvelle bonification Indiciaire (NBI) sont obligatoirement versés intégralement durant toute la durée.

De plus, 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 répartissables entre les deux parents à leur convenance.

Synthèse (suite)

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. 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.

Zème Partie : Perspectives 2021



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 Ville du Gosier. En effet, les femmes sont majoritaires et ce, quelque soit la catégorie hiérarchique. Excepté les emplois fonctionnels où elles ne représentent que 33%.

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.

Dans la continuité du plan d'action 2020 et malgré le contexte de crise sanitaire, la Ville du Gosier souhaite donc accentuer son effort de promotion de l'égalité entre les hommes et 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

Et en agissant notamment sur :

- les possibilités d'évolution de carrière dans les filières animation, médico-sociale et sportive
- les causes d'absence notamment pour maladie ordinaire

Dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion (LDG), l'année 2021 sera consacrée à la structuration d'un plan d'actions rédigé en concertation avec les élus, l'encadrement, les agents et les partenaires sociaux, dans le respect notamment de la loi de transformation du 6 août 2019.

Ce plan d'actions aura vocation à :

- promouvoir le **bien-être au travail** pour tous les agents.e.s ;
- jouer un rôle d'**exemplarité** sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- mettre en **cohérence** son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- moderniser** la gestion de ses ressources humaines et **donner une image positive** de la collectivité ;
- respecter les obligations** légales et réglementaires
- favoriser** une meilleure articulation des **temps de vie**
- renforcer** les mesures en faveur des **travailleurs handicapés**

Forte 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. 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.

Ci-après, le focus sur quelques idées de projet parmi un panel très large, confirme la volonté et l'engagement de la Collectivité pour oeuvrer en faveur de la diversité professionnelle.

Projet initié n°1

« Lignes Directrices de Gestion »

Dans une dynamique partagée, il s'agira de :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC,
- fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,
- favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Projet initié n°2

« Nomination d'un élu référent de l'égalité professionnelle »

Un élu référent est en cours de nomination. Au même titre, la proposition de nommer un agent référent en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est en cours d'étude.

Projet initié n°3

« Nomination d'une responsable des Relations Sociales et Qualité de Vie au Travail »

Dans un souci d'amélioration du bien-être des agents de la collectivité, des relations sociales de qualité sont primordiales. En ce sens, l'autorité territoriale, a nommé un agent pour faciliter les rapports entre les agents et la direction des ressources humaines. Ceci dans une dynamique de gestion des ressources humaines "hors des murs".

dée de projet n°1

« Mixité des métiers au-delà des préjugés »

Dans la dynamique de valorisation des talents et en partenariat avec la direction de la Communication, la direction des Ressources Humaines propose dans l'esprit d'une exposition, de faire découvrir des métiers diversifiés, et de déconstruire les idées reçues sur les professions et les compétences dites féminines ou masculines.

- Objectif : ouvrir une réflexion sur la question de la mixité et de l'égalité professionnelle, à travers la photographie et l'art de manière générale.

dée de projet n°2

« Permanences RH thématiques »

Accueillir dans un premier temps les questions des agents, puis dédier 1 heure par semaine pour y répondre. Des professionnels.e.s spécialisés.e.s et d'autres partenaires privés et publics pourront y être associés. Des thématiques sensibles pourront y être abordées qui comme l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la prévention des violences sexistes et sexuelles, la prise en charge et l'accompagnement des victimes dans leurs démarches policières, judiciaires, sociales et professionnelles, et bien d'autres thématiques d'ordre plus général.

dée de projet n°3

« Cellule d'alerte et d'écoute »

Dédier un lieu d'accueil, d'écoute et d'accompagnement destiné aux femmes victimes de violences conjugales et/ou violences intrafamiliales. Un partenariat avec des professionnels sera nécessaire pour garantir la confidentialité et un accompagnement optimal. Permanence gratuite sans rendez-vous.

Idée de projet n°4

« Semaine dédié au handicap »

Souhaitant proposer un programme dynamique et original, les objectifs seront tout d'abord de faire mûrir le regard de chacun sur le handicap mais aussi de permettre aux managers d'allier "management et handicap" et d'informer les agents porteurs de handicap sur leur droit.

Idée de projet n°5

« Un charte pour prévenir le harcèlement et le sexisme »

Et... bien d'autres possibilités seront exploitées afin de favoriser un climat d'égalité professionnelle :

- Ciné-débats
- Activités sportives
- Conférences
- Formations
- etc.

Après validation et soutien de l'autorité territoriale, un chargé de projet RH pourra être désigné pour orchestrer la mise en oeuvre de ces différents projets en lien avec les différentes directions, partenaires et autres parties prenantes aux différents projets.




1. Introduction
2. Pourquoi ce rapport ?
3. Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale
4. Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire

- 4.1. Éléments démographiques - Statistiques
- 4.2. Une année marqué par la crise sanitaire
- 4.3. Manifestations à caractère social
- 4.4. Manifestations culturelles



4.1. Éléments démographiques-Statistiques

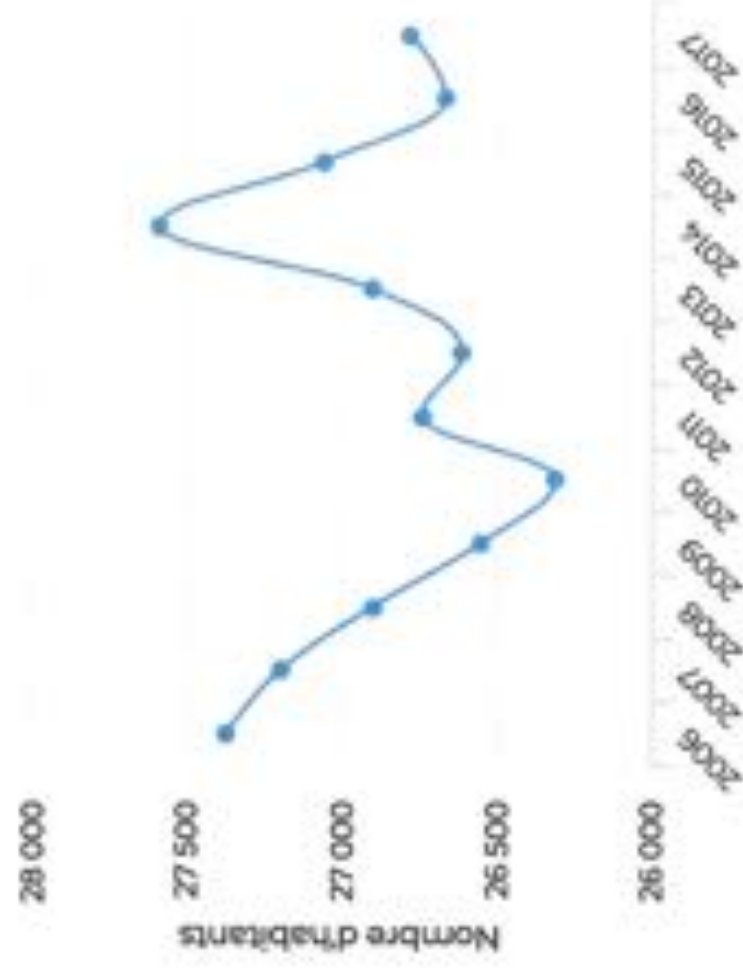
Evolution et structure de la population en 2016
Principale source : INSEE - 2016 - Publication du 04 février 2020



Nombre d'habitants au Gosier

Population du Gosier

	Le Gosier	Moyenne des villes
Population (2017)	26 763 hab.	1 945 hab.
Densité de population (2017)	553 hab./km ²	160 hab./km ²
Nombre de ménages (2016)	12 054	836
Habitants par ménage (2016)	2,2	2,4
Nombre de familles (2016)	7 320	522
Naissances (2018)	314	25
Décès (2018)	203	17
Solde naturel (2018)	121	4
Naissances domiciliées en 2019	359	
Décès domiciliés en 2019	229	

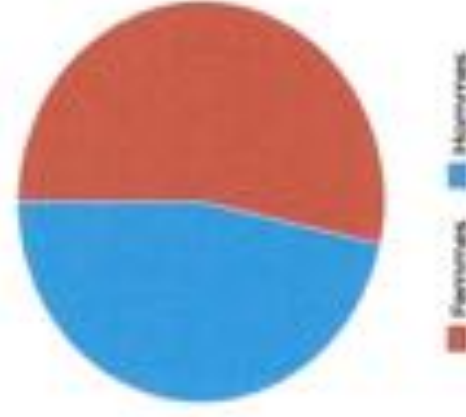


Source : Insee, état civil en géographie au 01/01/2020

Répartition de la population au Gosier

Hommes et femmes au Gosier

Données 2016

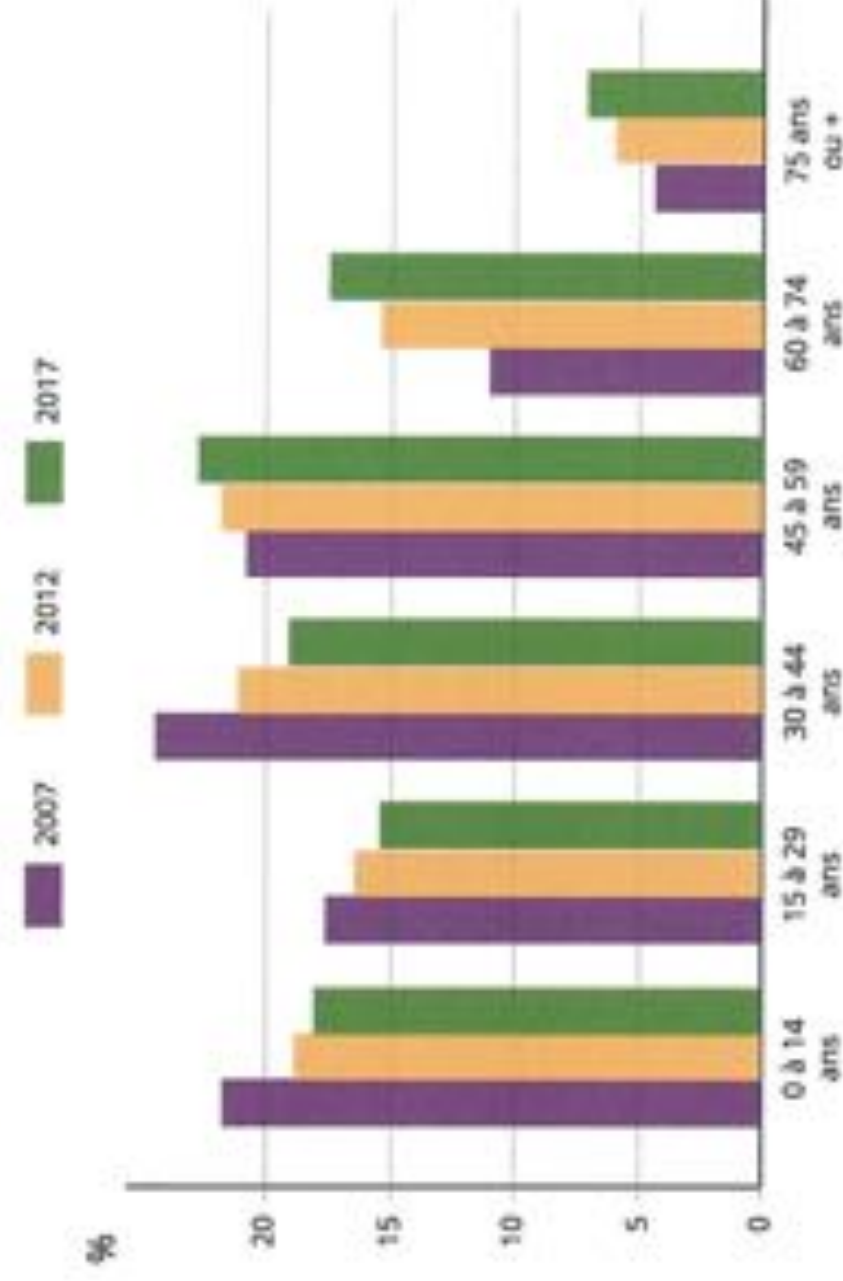


Répartition de la population par sexe au Gosier

Données 2016	Le Gosier : nombre habitants	% de la population	Moyenne des villes
Hommes	12 423	46,6 %	50,3 %
Femmes	14 243	53,4 %	50,2 %

	1968(*)	1975(*)	1982	1990	1999	2007	2012	2017
Population	13 025	13 906	15 381	20 688	25 360	27 193	26 613	26 783
Densité moyenne (hab./km ²)	288,2	307,7	340,3	457,7	561,1	601,6	588,8	592,5

Répartition de la population au Gosier par grandes tranches d'âges (Insee)



Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations p

Population par sexe et âge en 2017

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	12 553	100,0	14 230	100,0
0 à 14 ans	2 473	19,7	2 377	16,7
15 à 29 ans	2 043	16,3	2 082	14,6
30 à 44 ans	2 199	17,5	2 916	20,5
45 à 59 ans	2 846	22,7	3 254	22,9
60 à 74 ans	2 158	17,2	2 532	17,8
75 à 89 ans	764	6,1	932	6,5
90 ans ou plus	69	0,6	136	1,0
0 à 19 ans	3 314	26,4	3 207	22,5
20 à 64 ans	7 053	56,2	8 410	59,1
65 ans ou plus	2 186	17,4	2 613	18,4

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principale, géographie au 01/01/2020.

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

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	10 093	11 836	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	37	7	0,0	0,2	0,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 136	484	1,3	10,0	6,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	969	830	1,3	11,9	5,9
Professions intermédiaires	1 246	1 964	5,5	24,1	5,9
Employés	958	2 907	11,1	25,8	9,6
Ouvriers	1 562	387	5,4	13,0	5,0
Retraités	2 171	2 633	0,0	0,4	55,6
Autres personnes sans activité professionnelle	2 013	2 625	75,4	14,6	11,7

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principale, géographie au 01/01/2020.

Scolarisation au Gosier

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 248	989	79,3	80,2	78,4
6 à 10 ans	1 647	1 613	97,9	97,4	98,5
11 à 14 ans	1 446	1 417	98,0	97,4	98,6
15 à 17 ans	1 097	1 064	97,0	97,1	96,9
18 à 24 ans	1 662	781	47,0	42,6	51,4
25 à 29 ans	1 366	91	6,7	6,5	6,9
30 ans ou plus	17 808	184	1,0	0,9	1,1

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

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

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	19 812	9 056	10 756
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	29,3	29,4	29,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,8	4,2	5,3
CAP, BEP ou équivalent	17,4	20,0	15,3
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,0	17,2	18,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	10,5	9,8	11,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	9,4	7,7	10,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	10,6	11,7	9,7

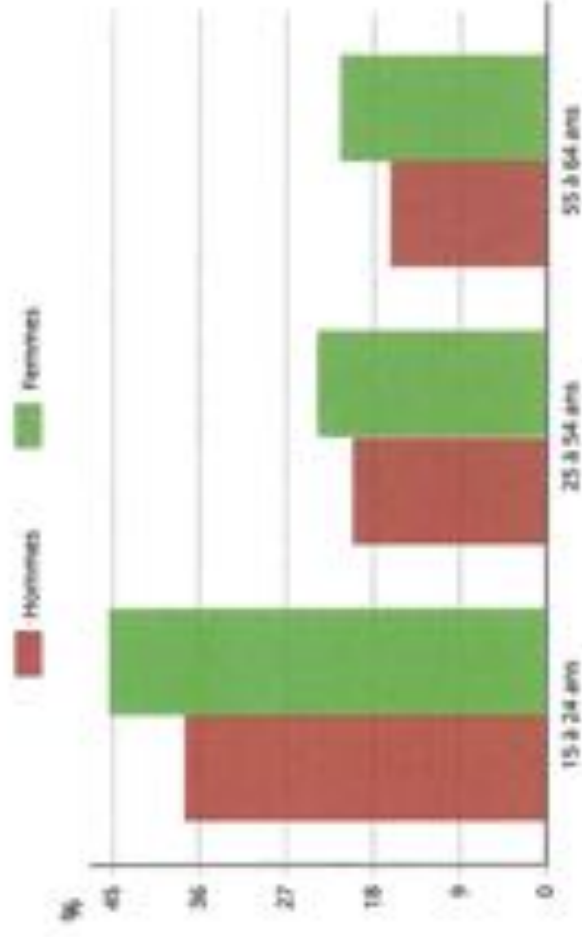
Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principale, géographie au 01/01/2020.

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

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	17 134	12 643	73,8	9 752	56,9
15 à 24 ans	2 759	879	31,8	517	18,7
25 à 54 ans	10 600	9 326	88,0	7 256	68,4
55 à 64 ans	3 775	2 438	64,6	1 979	52,4
Hommes	7 894	5 926	75,1	4 694	59,5
15 à 24 ans	1 404	474	33,8	297	21,1
25 à 54 ans	4 735	4 224	89,2	3 370	71,2
55 à 64 ans	1 755	1 228	69,9	1 027	58,5
Femmes	9 240	6 717	72,7	5 058	54,7
15 à 24 ans	1 355	404	29,8	220	16,3
25 à 54 ans	5 865	5 102	87,0	3 886	66,3
55 à 64 ans	2 020	1 211	59,9	952	47,1

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principale, géographie au 01/01/2020.

Répartition du chômage au Gosier

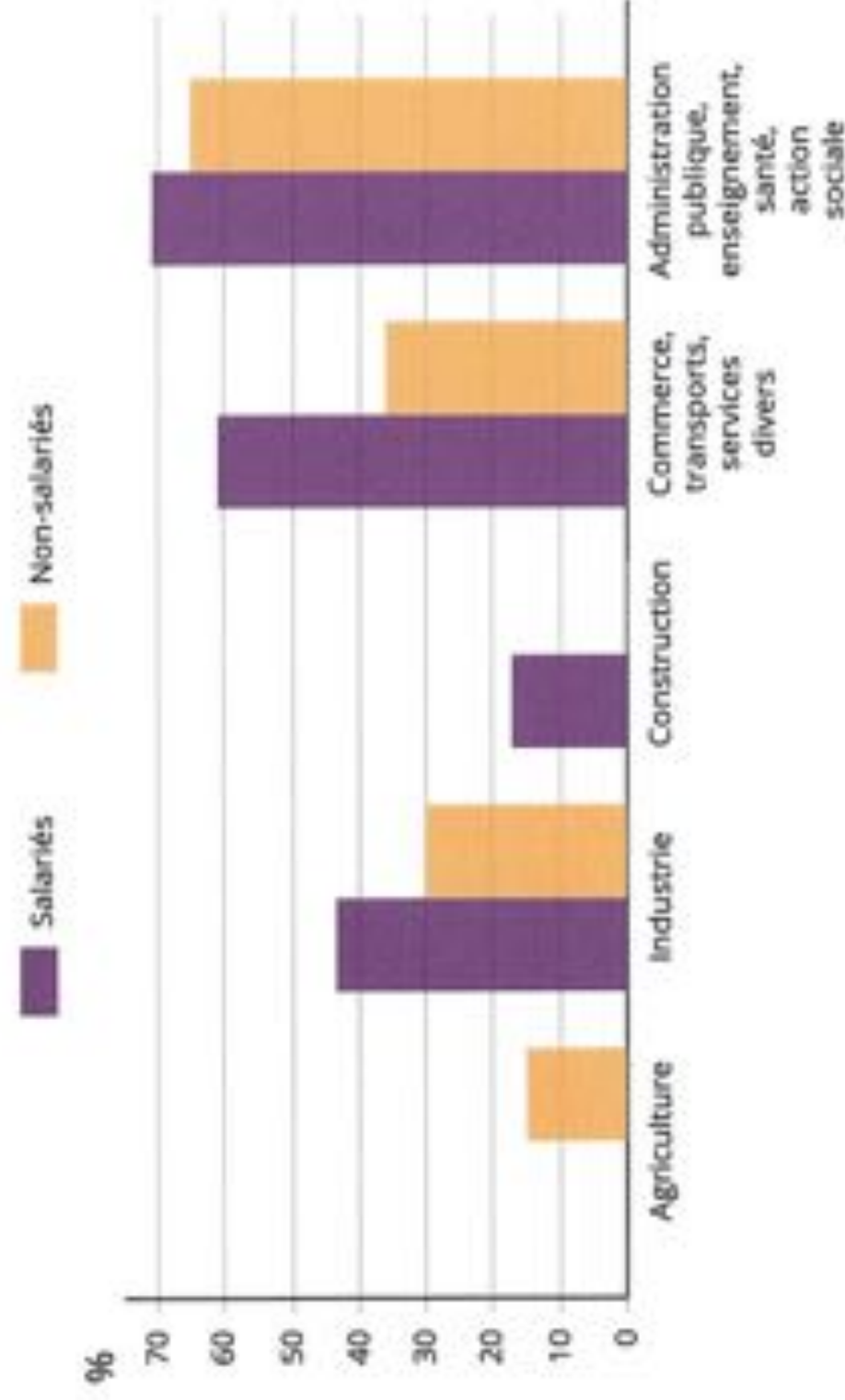


Répartition de l'emploi au Gosier

	2007	%	2012	%	2017	%
Ensemble	5 436	100,0	5 819	100,0	6 107	100,0
Salariés	4 292	79,0	4 435	76,2	4 493	73,6
dont femmes	2 503	46,0	2 715	46,7	2 805	45,9
dont temps partiel	1 013	18,6	981	16,9	997	16,3
Non-salariés	1 144	21,0	1 384	23,8	1 614	26,4
dont femmes	381	7,0	530	9,1	591	9,7
dont temps partiel	168	3,1	204	3,5	222	3,6

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principale, géographie au 01/01/2020.

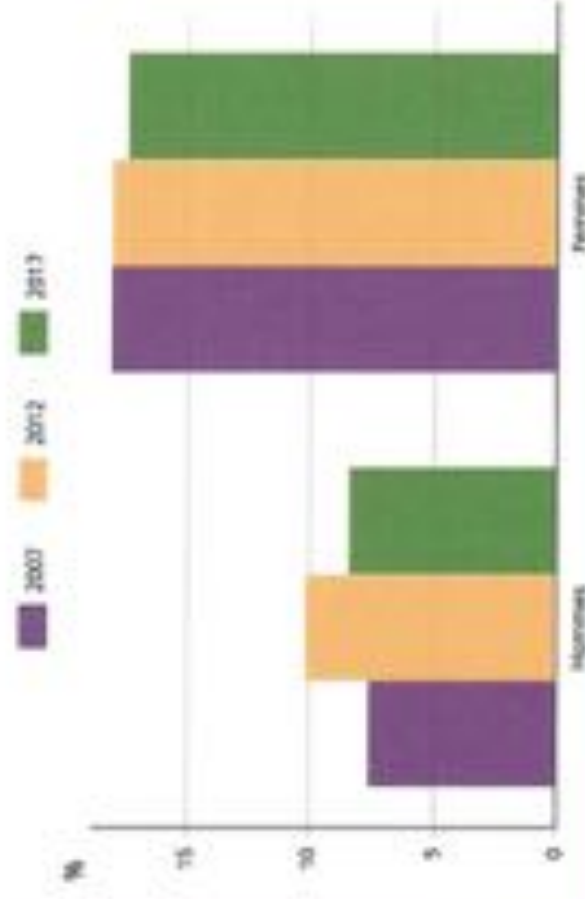
Féminisation des emplois par statut et secteur d'activité au Gosier



Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principale, géographie au 01/01/2020.

Statut et condition d'emploi au Gosier

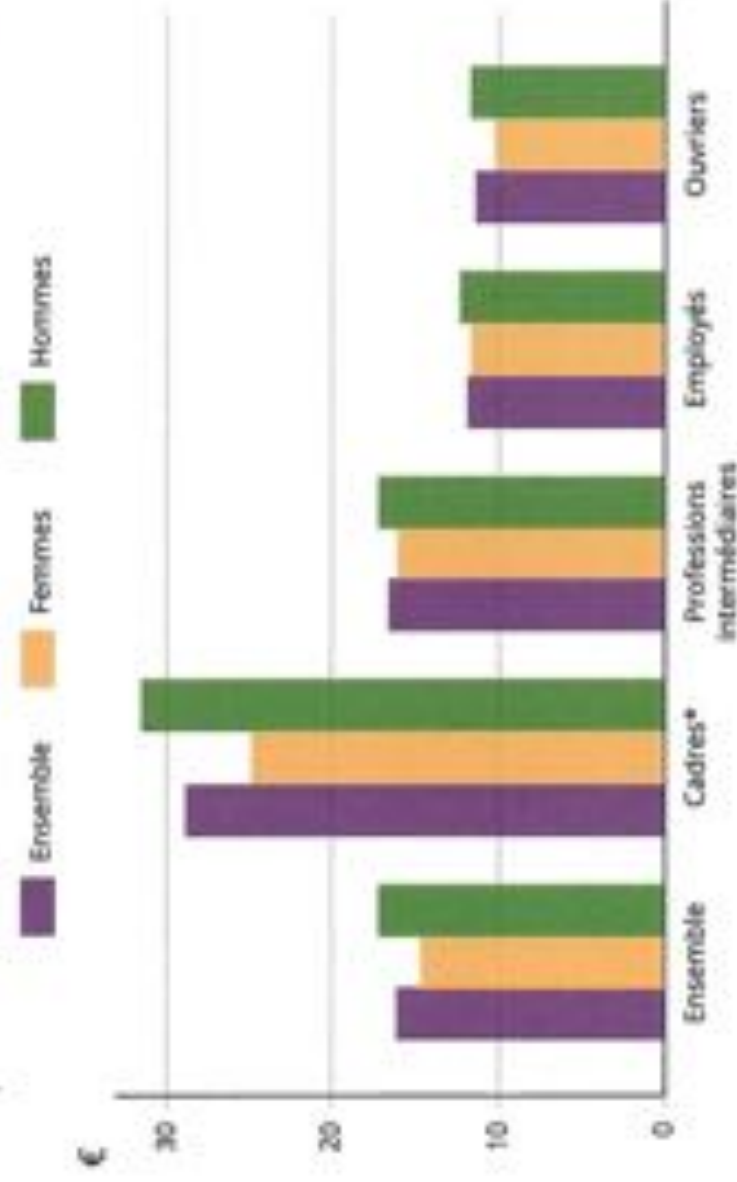
	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	4 921	100	5 206	100
Salariés	3 347	68,0	4 219	81,0
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	2 910	59,1	3 495	67,1
Contrats à durée déterminée	319	6,5	622	11,9
Intérim	37	0,8	21	0,4
Emplois aidés	30	0,6	33	0,6
Apprentissage - Stage	50	1,0	48	0,9
Non-Salariés	1 574	32,0	987	19,0
Indépendants	1 113	22,6	764	14,7
Employeurs	455	9,2	216	4,2
Aides familiaux	6	0,1	7	0,1



	Nombre	%	dont % temps partiel	dont % femmes
Ensemble	10 128	100,0	13,2	51,1
Salariés	7 566	74,7	13,4	55,1
Non-salariés	2 561	25,3	12,7	38,1

Sources : Insee, RP2007, RP 2012 et RP2017 exploitations principale, géographie au 01/01/2020.

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle au Gosier



Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	9,6	9,6	9,6
De 26 à 50 ans	15,3	14,2	16,4
Plus de 50 ans	18,9	16,9	20,6

Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
 source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en
 éographie au 01/01/2020

4.2. Une année marqué par la crise sanitaire

Covid-19 : crise et opportunités

La gestion de la crise sanitaire a rappelé la place centrale du service public dans un contexte historiquement inédit de fragilités de nos sociétés. Loin de le désorganiser ou de le remettre en question, les contraintes que nous ont imposées les exigences sanitaires ont démontré des capacités d'adaptation, des changements vers lesquels nous n'osions ou ne prenions pas le temps d'aller.

Alors que ce soit dans nos organisations de travail ou dans la conduite de nos politiques, la crise sanitaire nous a amené à réenvisager l'action publique dans des directions nouvelles que souvent nous souhaitons continuer d'explorer après.

Car en effet, la grande majorité des actions prévues pour 2020, ont dû être reporté ou avorté, afin de répondre à de nouveaux enjeux.

Ainsi, il a fallu s'adapter et soutenir l'ensemble du personnel pour continuer à délivrer un service public de qualité. Et outre l'atout évident de notre proximité, que la ville du Gosier met en action au quotidien, il est désormais essentiel d'être inventif, créatif, pragmatique et résilient. Cela même dans l'application de la législation.

En effet, les dispositions de la loi de transformation de la FP, répondent à des problématiques que la crise sanitaire a mis ou remis en lumière, tel que le télétravail mais aussi l'évolution du dialogue social, de la santé et de la sécurité, sans oublier l'égalité femmes-hommes.

En somme, le rapport au travail a donc changé mais de nombreuses pistes de réflexion pour repenser l'économie et l'organisation du service public sont d'ores et déjà mises en oeuvre.

Un premier conseil municipal à distance



zoom

Dans le contexte de crise sanitaire et conformément à la réglementation en vigueur, le Conseil municipal du Gosier a eu l'occasion de se réunir à deux reprises, à la fois à distance et en présentiel, grâce à une plateforme numérique dédiée.

Pour ce faire, il a fallu que l'Assemblée délibère sur les modalités d'une telle organisation, définies dans le cadre d'un règlement (délibération n° CM-2020-1S-DAG-01 du 26 mai 2020).

L'objectif était de permettre de limiter le nombre de participants sur place et de mieux respecter les gestes barrières.

Un dialogue social renforcé face à la crise

Le confinement a un effet sur la qualité du travail perçu par le collectif, sur son climat émotionnel, et sur son sentiment de justice et d'équité de traitement.

Prises entre des règles parfois inapplicables et des situations de travail complexes qui les contraignent à prendre des décisions ou des responsabilités inhabituelles, les agents peuvent souffrir de tensions. Compte tenu du contexte et des outils à disposition, le dialogue ne peut pas toujours s'établir entre les acteurs de première ligne et leur hiérarchie. Ainsi, la santé des agents est mise en péril et des conflits apparaissent notamment sur la vision divergente de la qualité du travail.

Nous pouvons trouver un début de solution dans la recherche des ressources plutôt que de s'arrêter sur les risques. Cela permet d'identifier les conditions nécessaires à la bonne réalisation du travail.

Ainsi il a s'agit de mettre en oeuvre chaque étapes de la gestion de crise en partenariat avec les partenaires sociaux. L'attention a notamment été portée à la justice et l'équité au regard des évolutions impactant l'hygiène, la sécurité, la santé et les conditions de travail des agents.



Une communication omniprésente

Si la communication cherche avant tout à informer, elle vise aussi et surtout à mobiliser.

En effet, le service communication de la Ville a su, malgré l'état de pandémie actuel, valoriser, entre gestion et humanité, toutes les actions menées en faveur de la solidarité, de la sécurité, de la santé et de la continuité d'un service public de qualité sur son territoire.

Au-delà des difficultés, la bonne communication fait avancer.

Alors, s'appuyant sur tous les supports à sa disposition, tels que les réseaux sociaux, le site internet, le service communication de la ville du Gosier apporte une réelle valeur ajoutée et un appui interne, d'une part en termes de conseils à la direction et externe d'autre part en termes simplement de droit à l'information.



Des actions #crisesanitaireCovid-19

Eau : Dispositif de crise

Date : 13 janvier 2020

Thème : Eau

Public : les Gosériens



Suite à une rencontre avec les habitants de Mare-Gaillard, relative à des difficultés dans la distribution de l'eau sur le secteur de Mare-Gaillard et ses environs et en collaboration avec la CARL, la ville a mis en place un dispositif d'accompagnement, dès lors qu'une interruption continue de la distribution de l'eau serait supérieure à 5 jours.

Les principales mesures prévues sont les suivantes :

- Mise en place d'un comité de suivi composé d'une délégation d'habitants, du SIAEAG, de la RéNoC, de la CARL et de la Ville du Gosier, permettant une remontée en temps réel de tout dysfonctionnement, avec des réponses rapides. C'est notamment ce qui a permis d'organiser diverses distributions d'eau en bouteille ces derniers mois.
- Constitution d'un réseau de référents de terrain pour identifier plus rapidement les secteurs touchés et faire remonter les informations aux opérateurs d'exploitation du réseau d'eau potable ;
- Distribution d'eau en bouteilles en lien avec les associations de quartier et des citoyens volontaires sur les zones impactées ;
- Installation de citernes d'eau non potable et de fontaines d'eau potable ;
- Poursuite de l'accompagnement des personnes fragiles à faibles revenus recensées par le CCAS avec portage de repas et distribution d'eau à domicile ;

De manière plus spécifique, pour préserver les écoliers, l'ensemble des établissements scolaires faisant face à des coupures récurrentes ont été équipés de surpresseurs.

La distribution des bouteilles d'eau

Avec la crise sanitaire du Covid 19 et la mise en œuvre du confinement, la Ville a fait le choix d'une stratégie de mesures palliatives et rappelle les trois circuits de distribution d'eau au profit de toute la population :

- des cuves d'eau potable mises à disposition au sein de 4 écoles ;
- le renforcement des distributions de bouteilles d'eau au plus près des quartiers en difficulté d'approvisionnement ;
- des fontaines d'eau potable en accès libre depuis plusieurs années pour certaines : aux deux fontaines municipales de Petit-Havre et Grande-Ravine, la CARL a posé deux nouvelles fontaines depuis janvier 2020, à Port-Blanc et Poucet.

Les habitants des secteurs connaissant de grandes périodes sans eau, dues soit à des dysfonctionnements sur le réseau des opérateurs (SIAEAG ou Rénoc), soit au manque de pression, peuvent se signaler à la municipalité par mail. Ainsi, la planification des secteurs à alimenter en bouteilles d'eau est aisément effectuée grâce à cette modalité.

De plus en plus de personnes viennent récupérer des bouteilles sur les points communiqués grâce à la diffusion d'une information ciblée, visant à prioriser les habitants des secteurs privés d'eau, en particulier pour les coupures non programmées, en dehors des tours d'eau solidaires. Au 24 avril, plus de 34 048 bouteilles d'eau ont déjà été distribuées, hors distributions faites par le CCAS. D'ailleurs, depuis le début du confinement, le Centre Communal d'Action Sociale de la commune renforce son accompagnement, particulièrement auprès des personnes âgées, en complétant le portage de leur déjeuner quotidien de bouteilles d'eau. En effet, ces personnes plus vulnérables que d'autres ont beaucoup moins de facilité de déplacement. C'est en ce sens que la priorité pendant cette crise sanitaire est portée sur nos aînés.



Garde des enfants des personnels soignants



Date : à compter du 16 mars 2020

Thème : solidarité en période de crise

Lieu : Ecole Armand Lazard, Grande Ravine

Public : les enfants des personnels soignants

Le 16 mars 2020 a marqué le début du confinement national. L'ensemble des établissements scolaires et d'accueil de jeunes enfants sur le territoire national ont été fermés afin de freiner la propagation du virus et de protéger les personnes les plus vulnérables.

Pour soutenir le personnel soignant, appelé en première ligne à participer à la gestion de la crise sanitaire, l'Etat a mis en place un service d'accueil pour prendre en charge les enfants de ou des parents indispensables et qui n'ont pas d'autre solution de garde.



Solidarité à 360° : des paniers pour les familles gosériennes

Date : du 28 avril au 4 mai 2020

Thème : solidarité en période de crise

Lieu : territoire du Gosier

Public : les familles gosériennes

La crise sanitaire a entraîné de nombreuses difficultés pour tous, et en particulier pour les familles avec des enfants. Le Maire du Gosier, Jean-Pierre Dupont, a souhaité organiser une distribution de paniers alimentaires à destination des familles gosériennes dont les enfants sont inscrits à la restauration scolaire, soit 1 600 enfants, en partenariat avec les commerçants et les agriculteurs.

Composés de fruits, de légumes et de goûters, ces paniers offriront un peu de douceur aux enfants et à leurs proches, alors que le confinement — mesure protectrice essentielle dans la lutte contre le virus Covid19 — peut s'avérer être une source d'isolement et de souffrance. L'occasion pour la collectivité de jouer pleinement son rôle d'instance de proximité, soucieuse du bien-être de ses administrés, y compris et surtout dans ces circonstances exceptionnelles.



La solidarité en action pour les personnes âgées

Date : le 7 mai 2020

Thème : solidarité en période de crise

Lieu : territoire du Gosier

Public : les personnes âgées

Les liens existant entre le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) du Gosier et ses partenaires institutionnels ont fait naître une nouvelle action de solidarité envers les foyers de personnes âgées du territoire.

Le jeudi 7 mai 2020, la Caisse Guadeloupéenne de Retraite par Répartition (CGRR) a offert des cartons bien garnis de fruits et légumes locaux à 36 foyers bénéficiant de l'accompagnement de proximité du CCAS du Gosier et adhérents à la caisse de retraite. Ces personnes à revenus modestes et en isolement familial ont alors profité de bons produits du terroir.

En complément de ses missions de proximité envers ses bénéficiaires, tels que le portage de repas à domicile, le CCAS portera toujours son soutien aux initiatives solidaires, qu'elles soient publiques ou privées. Ces actions permettent de mieux couvrir les besoins des publics fragiles.

Michelle COUPPÉ DE K MARTIN, vice-présidente du CCAS et Renetta CONSTANT, élue de la ville du Gosier, se sont attelées à procéder aux remises de fruits et légumes à cette population.



Vacances apprenantes au mois d'août 2020

Date : du 3 au 21 août 2020 de 8h à 12h

Thème : solidarité en période de crise

Lieu : école Suzanne Rollon de Poucet

Public : les enfants en difficultés d'apprentissage

Le Maire du Gosier, Cédric CORNET, propose aux parents d'élèves dont les enfants ont rencontré des difficultés d'apprentissage, des cours de soutien scolaire gratuitement en partenariat avec une association de la ville et des professeurs bénévoles.


Ces cours de soutien sont destinés aux élèves de CP à CM2. Ils seront complétés par des activités culturelles et sportives. Les modalités d'organisation leur seront précisées à l'inscription.





4.3. Manifestations à caractère social

Plusieurs manifestations ont eu lieu toute l'année sur le territoire du Gosier afin de valoriser la gent féminine, sans oublier la gent masculine et particulièrement la famille.



Les Mamans misent à l'honneur

Date : 7 janvier 2020

Thème : Fête des mères 2020

Public : Mères ayant 1 à 2 enfants

Chaque année, la fête des mères est l'occasion pour la collectivité du Gosier de mettre à l'honneur les mamans du territoire en les réunissant lors d'un événement qui leur est spécialement dédié. Cette année, en raison du contexte de crise sanitaire, un tel événement n'est pas possible. C'est pourquoi le Maire leur adresse une lettre en ce jour particulier.

Cette année 2020, exceptionnelle à tous points de vue, n'a pas permis vivre ce moment de partage comme chaque année à cette occasion.

Ce sont les mamans qui ont 1 à 2 enfants qui étaient concernées. Aussi, la ville a souhaité soutenir ces mères en leur offrant un présent sous la forme d'un chèque cadeau d'une valeur de 40 euros, geste particulièrement symbolique en cette période de crise sanitaire.

Chère Madame,

Comme chaque année, la ville du Gosier a le plaisir d'honorer ses mamans. Fière de ses mamans, elle souhaite leur adresser ses vœux de bonne santé et de bonheur. C'est avec une grande attention que nous nous souvenons de toutes les mamans qui ont contribué à la construction de notre ville.

Une année 2020 exceptionnelle a été ponctuée par un évènement qui nous a tous réunis et partagé de nombreux moments. Cette année, nous souhaitons vous adresser nos vœux de bonne santé et de bonheur. C'est avec une grande attention que nous nous souvenons de toutes les mamans qui ont contribué à la construction de notre ville.

Pour répondre à vos vœux de santé, nous avons décidé de vous adresser un chèque cadeau d'une valeur de 40 euros. Ce geste est un hommage à votre rôle de maman et à votre contribution à la construction de notre ville.

En 2020, nous vous adressons nos vœux de bonne santé et de bonheur. C'est avec une grande attention que nous nous souvenons de toutes les mamans qui ont contribué à la construction de notre ville.

Avec tout le plaisir de la ville

Le Maire

Jean-Pierre Dupont

Contact du CCAM
05 90 34 91 20

pour plus d'infos

Site internet : www.ville-gosier.fr
Téléphone : 05 90 34 91 20



Le rendez-vous des parents

Date : 7 juin 2020

Lieu : école Turenne Thénard de Grande Bois

Thème : donner les clés de la réussite éducative

Le repas, les jeux et le sommeil étaient au cœur des discussions de cette rencontre sur la parentalité. Une vingtaine de parents a répondu présent pour ce premier rendez-vous. Un "Ti kooé" en compagnie d'un pédiatre et d'une diététicienne nutritionniste qui répondaient aux interrogations de ces parents d'élèves en classes élémentaires souvent noyés parmi la masse d'informations. **"Ils doivent faire le tri sur les différentes informations données sur internet. On est donc là pour leur donner les conseils qui sont étudiés, validés, et vérifiés pour le bon développement de leur enfant"**, explique Dr José Perliarini.

Pour Véronique Pavadé, maman de 4 enfants, ces conseils sont une découverte. **"J'étais loin d'imaginer qu'il pouvait y avoir un lien aussi important entre l'alimentation, la concentration et le sommeil des enfants."**

La direction de la cohésion sociale de la ville souhaite sensibiliser un maximum de parents à travers cette action. **"Nous avons remarqué qu'il y avait un souci au niveau de l'éducation. D'autres rendez-vous seront organisés dans différentes écoles de la Ville avec d'autres thèmes"**, indique Valérie Dacalor, directrice de la cohésion sociale. Notamment l'addiction aux écrans et fumer en présence des enfants.



L'installation du nouveau Conseil d'Administration du CCAS

Date : 27 juillet 2020

Lieu : Salle des délibérations, Hôtel de Ville

Thème : "Installer le nouveau conseil d'administration du CCAS"

"Le CCAS est la pierre angulaire de la politique sociale du maire", rappelle le nouveau président du conseil d'administration, Cédric Cornet.

Le temps fort était l'élection par bulletin secret à la fonction de vice-présidence.

Sandra Mollia est élue à l'unanimité. **"Je suis une Gosiérienne dans l'âme et il me tient à cœur d'être au service de la population. Cet établissement, le CCAS est le mieux placé pour mettre en oeuvre les actions sociales de la Ville. Les Gosiériens ne sont pas assistés mais savent demander l'aide où il faut, je propose donc avec mon équipe tout au long de ce mandat de 6 ans, d'accompagner au mieux les administrés qui en ont le plus besoin grâce à des actions tremplins"**, précise la nouvelle vice-présidente.



Matinée portes ouvertes du Multi accueil de Montauban

Date : 17 octobre 2020

Lieu : Espace Multi Accueil de Montauban

Thème : « Comment être à l'écoute des enfants et adapter sa communication ? »

Gratuit et accès libre

La ville du Gosier a mis à disposition un relais d'assistantes maternelles et lieu d'accueil parents enfants. Les professionnelles avec les enfants dont elles ont la garde ainsi que les parents et leurs enfants jusqu'à 6 ans peuvent venir à la rencontre de Mme Magnan et de Mme Gavaly, qui leur offrent un accueil et une écoute de qualité 3 jours par semaine mercredi jeudi et vendredi.

De plus, une psychologue était à la disposition des professionnels et des parents qui se sont déplacés ce samedi pour mieux cerner les bases de la communication, la bienveillance et particulièrement les clés permettant de redécouvrir ses propres émotions pour la tenue de la propre place de l'enfant et du parent.

Cette matinée enrichissante s'est terminée par la lecture d'un conte aux enfants.


De l'avis de tous les participants, la prochaine rencontre est très attendue.





4.4. Manifestations culturelles

Plusieurs manifestations ont eu lieu toute l'année sur le territoire du Gosier afin de valoriser la gent féminine, sans oublier la gent masculine et particulièrement la famille.



Un Kimono d'Or dominé par la gente féminine

Date : 15 février 2020

Lieu : Palais des sports du Gosier

Public : tout public

L'Open international de Karaté qui s'est tenu samedi 15 février 2020 au Palais des sports du Gosier, a permis à la Guadeloupe de briller. En effet, les grands vainqueurs du Karaté d'Or, junior, séniors hommes et femmes sont des guadeloupéens.

Ouvert aux professionnels et aux amateurs, cet open international de karaté permet aux compétiteurs de toutes catégories de se confronter sur 4 modules : kata individuel, kata par équipe, combat individuel, combat par équipe.

Les équipes invitées : Porto Rico, France, Sainte-Lucie, Guyane, Martinique et Guadeloupe.

Sur 9 victoires Guadeloupéennes toutes catégories, 5 sont remportés par des femmes.



Le Gosier, ville phare !



Accusé de réception préfecture**Objet de l'acte :** Rapport égalité femmes/hommes - Année 2020**Date de transmission de l'acte :** 25/11/2020**Date de réception de l'accusé de réception :** 25/11/2020**Numéro de l'acte :** CM20205SDRH75 (voir l'acte associé)**Identifiant unique de l'acte :** 971-219711132-20201112-CM20205SDRH75-DE**Date de décision :** 12/11/2020**Acte transmis par :** LAURA MOUTOUSSAMY**Nature de l'acte :** Délibération**Matière de l'acte :** 9. Autres domaines de compétences
9.1. Autres domaines de compétences des communes
9.1.3. Autres