

Rapport Égalité Femmes-Hommes 2023 sur 2022



“L'égalité professionnelle comme levier de transformation de la fonction publique”

SOMMAIRE

- 1. L'égalité femmes-hommes dans la fonction publique**
- 2. Pourquoi ce rapport ?**
- 3. Bilan des actions conduites par le pôle des ressources humaines de la collectivité en 2022**
- 4. Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire en 2022**

Introduction



“Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel.

La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes.

Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes”.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée "Grande cause nationale" par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Chronologie de l'égalité professionnelle en France

Les femmes ont le droit de travailler et d'ouvrir un compte sans l'accord de leur mari.

Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle en entreprise : interdiction de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.

Loi Génisson : les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Loi sur l'égalité salariale : à niveau et compétences égales, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.

Loi Sauvadet, pour la parité au sein de la haute fonction publique.

La notion "d'agissement sexiste" est introduite dans le code du travail.

1965

1972

1983

1992

2001

2004

2006

2011

2012

2014

2015

2016

Le principe de l'égalité de rémunération est inscrit dans la loi.

Le harcèlement sexuel est introduit dans le code pénal. *La loi de 2012, prévoit désormais deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.*

Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

Loi Copé zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des CA de grosses entreprises.

Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication du père.

Modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnelles.

L'égalité femmes-hommes dans la fonction publique

La ligne directrice du gouvernement en 2022



Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent **62 % de femmes parmi leurs agents**, des **différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes**, notamment dans leurs parcours professionnels.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publique, tient à ce que cette priorité, consacrée grande cause nationale par le Président de la République, s'inscrive durablement dans l'ensemble de l'action publique ainsi que dans les politiques de ressources humaines.

La mobilisation doit être effective à tous les niveaux. L'une de ses dimensions clés en est la lutte contre le « plafond de verre » freinant l'accès aux emplois les plus élevés. Les progrès se poursuivent.

Le succès des trois Fonds pilotés par la **DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique)**, en faveur de l'égalité professionnelle, montre la détermination du gouvernement à faire évoluer le sujet.

- **FIRH** (Fond d'Innovation RH)
- **FIACT** (Fond Interministériel pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- **FEP** (Fond en faveur de l'Égalité Professionnelle)

La fonction publique engagée

L'accord du 30 novembre 2018 et la loi de la transformation publique du 6 août 2019 prévoient l'obligation, pour les employeurs publics, de mettre en oeuvre de plans pluriannuels d'actions relatifs à l'égalité professionnelle et des dispositifs de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations.

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ces plans d'actions et ces dispositifs de signalement représentent de véritables leviers pour transformer les processus et les pratiques de gestion des ressources humaines et de management, afin de faire réellement progresser l'égalité professionnelle et le respect le plus complet de chacune et chacun dans son identité et sa vie au travail.

Une volonté de parité : Le programme « Talentueuses »

Ce programme accompagne des femmes cadres qui remplissent les conditions pour accéder pour la première fois à un emploi fonctionnel de direction au sein des 3 versants de la fonction publique.

Il aide ces femmes dans l'affirmation, le développement et l'expression de leurs qualités professionnelles.

Son objectif est de permettre à ces femmes de **dépasser les freins qui, malgré la qualité de leur parcours et leurs compétences, les brident dans leur volonté d'évolution professionnelle.**

L'enjeu est de **donner** à ces femmes **l'envie de se positionner sur les postes ambitieux** auxquels leur parcours les destine, avec les meilleures chances de succès.

Le programme est mis en œuvre par l'Institut National du Service Public (INSP) et la Direction Interministérielle de la Transformation Publique (DITP). Il combine coaching collectif, coaching individuel, co-développement, mentorat, rencontres inspirantes. Il crée entre les participantes un collectif de ressources et d'appui soudé et bienveillant.



Le référent ou la référente “égalité”

Des référent(e)s Égalité sont nommé(e)s dans la fonction publique. Leur mission ? Sensibiliser les agents, les conseiller, veiller à leur formation et suivre les actions menées par les administrations.



Objectif : faire vivre à travers les référent(e)s la politique d'égalité au quotidien, et au plus près des agents. Pour ce faire, les référents et référentes bénéficient de formations et d'une lettre de mission.



La mise en place de ces référent(e)s fait partie des engagements de l'accord du **30 novembre 2018** et est encadrée par la **circulaire du 30 novembre 2019**.



Le “Label Égalité professionnel” : un outil performant

Le label Égalité professionnelle, créé en 2004, vise à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique. Il reconnaît l'exemplarité des pratiques d'un organisme en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Attribué pour une durée de 4 ans, le maintien et le renouvellement du label sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire (audit de suivi). L'organisme se place ainsi dans une démarche d'amélioration continue.



En 2022, 41 organismes publics ont été reconnus pour leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, détiennent désormais le "Label Égalité professionnelle" délivré par l'AFNOR.

3 CRITÈRES

sont évalués pour obtenir
le Label Égalité professionnelle :



Les actions
en faveur de l'égalité



La gestion
des ressources humaines



L'accompagnement
de la parentalité

Pourquoi ce rapport ?

Les collectivités, actrices incontournables de la lutte contre les inégalités femmes-hommes

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu par l'**article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**.

Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixées par 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**.

On doit y retrouver :

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

Politique des ressources humaines et Politiques Publiques

Le rapport présente 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.

- 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
- La lutte contre toute forme de harcèlement.

Le rapport fait un état des lieux des politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité 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.

- Les actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune.
- L'analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune.

Un outil encadré par le Code Général des Collectivités Territoriales

Selon l'article D2311-16 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** mais également **faisant état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

A cet effet, le rapport reprend notamment **les données** présentées en comité social territorial, **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.**

La mise en place de cet 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**, qui précédait la loi.

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

Bilan statistique RH 2022

Synthèse du rapport social unique 2022



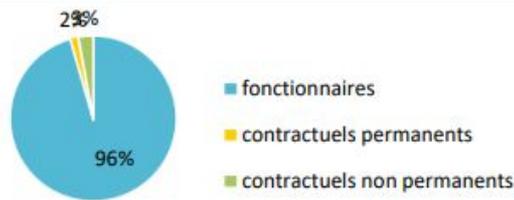
COMMUNE DU GOSIER

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion de la Guadeloupe.

Effectifs

➔ 578 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 553 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 16 contractuels non permanents



➔ 78 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 88 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

(1/14)

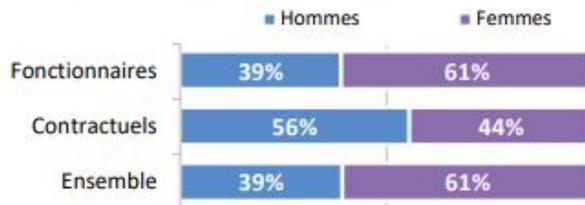
Synthèse du rapport social unique 2022

Caractéristiques des agents permanents

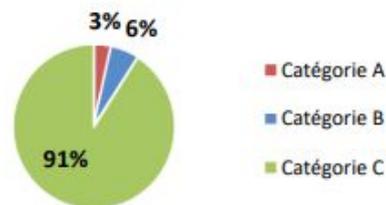
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	44%	22%
Technique	60%	56%	60%
Culturelle	3%		2%
Sportive	0%		0%
Médico-sociale	3%		3%
Police	4%		4%
Incendie			
Animation	9%		9%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition par genre et par statut



➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Les principaux cadres d'emplois

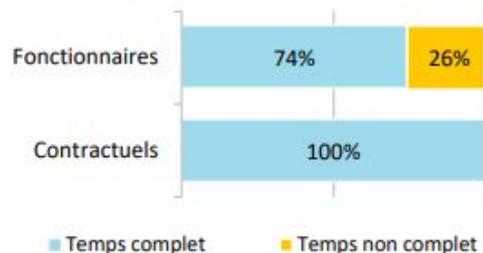
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	17%
Agents de maîtrise	15%
Adjoints d'animation	9%
Agents de police municipale	3%

(2/14)

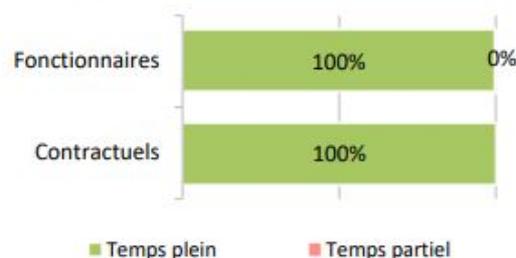
Synthèse du rapport social unique 2022

— Temps de travail des agents permanents —

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	76%	
Technique	31%	0%
Administrative	2%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
0% des femmes à temps partiel

(3/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 53 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	53,41
Contractuels permanents	41,39
Ensemble des permanents	53,22

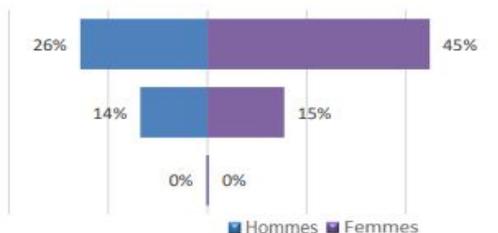
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,75

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 580,33 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 553,00 fonctionnaires
- > 9,59 contractuels permanents
- > 17,74 contractuels non permanents

1 056 201 heures travaillées rémunérées en 2022

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	19,00 ETPR
Catégorie B	32,00 ETPR
Catégorie C	511,59 ETPR

(4/14)

Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 12 agents en disponibilité
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents détachés dans une autre structure
- > Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Synthèse du rapport social unique 2022

Mouvements

- ➔ En 2022, 6 arrivées d'agents permanents et 28 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 ¹	Effectif physique au 31/12/2022
584 agents	562 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-4,2%
Contractuels	↗	28,6%
Ensemble	↘	-3,8%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	54%
Mutation	14%
Détachement	11%
Mise en disponibilité	11%
Congé formation indemnisé	7%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Intégration directe	33%
Arrivées de contractuels	33%
Recrutement direct	17%
Voie de mutation	17%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

(5/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

Évolution professionnelle

- ➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel
- ➔ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité
- ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- ➔ 302 avancements d'échelon et 61 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

- ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2022

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

(6/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 60,2 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	45 665 430 €	Charges de personnel*	27 489 896 €	➔	Soit 60,2 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	---

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	18 833 292 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	1 334 192 €		571 643 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	154 361 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	88 282 €		
Supplément familial de traitement :	71 099 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	64 321 €	s	38 105 €		33 963 €	34 452 €
Technique	71 564 €		32 362 €	s	30 894 €	30 821 €
Culturelle			43 918 €		32 596 €	
Sportive			46 848 €			
Médico-sociale			38 408 €		33 450 €	
Police			51 808 €		42 147 €	
Incendie						
Animation					31 156 €	
Toutes filières	65 126 €	s	39 107 €	s	32 004 €	32 538 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

(7/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

- ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 7,08 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	7,04%
Contractuels sur emplois permanents	9,74%
Ensemble	7,08%

- ⇒ Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ 8956 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 264 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

(8/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

Absences

➔ En moyenne, 40,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 8,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,32%	2,28%	7,24%	1,70%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	11,13%	2,28%	10,99%	1,70%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,68%	6,88%	11,60%	1,76%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

(9/14)

- ➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 62,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Synthèse du rapport social unique 2022

Accidents du travail

- ➔ 27 accidents du travail déclarés au total en 2022
- > 4,7 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 128 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Prévention et risques professionnels

- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- ➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : **248 433 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

(10/14)

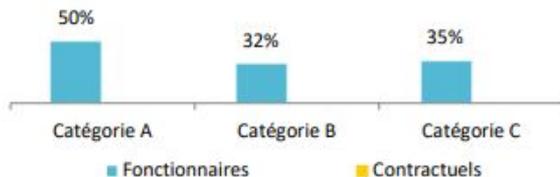
Synthèse du rapport social unique 2022

Formation

➔ En 2022, 34,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 676 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022

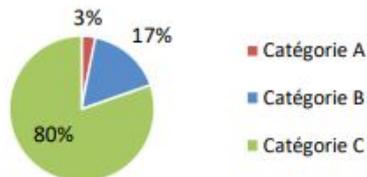


➔ 250 722 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	78 %
Frais de déplacement	2 %
Autres organismes	20 %

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,2 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	73%
Autres organismes	27%

(11/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale

Relations sociales

➔ Jours de grève

Aucun jour de grève recensé en 2022

➔ Comité Technique Territorial

8 réunions en 2022 dans la collectivité
3 réunions du CHSCT

(12/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

(13/14)

Synthèse du rapport social unique 2022

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2022. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

(14/14)

Actions de prévention et de lutte contre toutes les violences et formes de harcèlement sur leur lieu de travail

VICTIME OU TÉMOIN D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU D'AGISSEMENTS SEXISTES...

N'attendez pas !

Faites un signalement en complétant le formulaire de saisine de la cellule de recueil de signalements de la collectivité.

Renvoyez-le par mail à l'adresse :
signalements@villedugosier.fr

Ou remettez-le sous pli avec la mention
« confidentiel » au service RH.

N'oubliez pas de joindre à cet envoi toute information ou tout document quel que soit sa forme ou son support de nature à étayer votre signalement.



<https://urlz.fr/hQ6z>

> OÙ TROUVER LE FORMULAIRE ?

Vous pouvez le télécharger en scannant le QR code ci-contre ou en faire la demande à la cellule via leur adresse mail ou directement au Conseiller de Prévention.

Ludvina LANDOU

Votre conseillère en prévention des risques professionnels
Ligne directe : 2540 | 0690 97 87 69
Mail : llandou@villedugosier.fr

Prévention et gestion des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et agissements sexistes

Conformément à la réglementation*, la collectivité a initié, en mars 2022, la mise en place d'actions afin de prévenir le risque de la survenue de situations de harcèlement à caractère sexuel et moral et de violences permettant :

- Soit d'**éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations**, par exemple avec des campagnes de sensibilisation sur la thématique du harcèlement par l'institution du **Défenseur Des Droits**,
- Soit de **donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins**, tel que le dispositif de signalement de ces faits via une boîte mail et un formulaire dédié.

* Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Actuel de réception en préfecture
971-219741132-20231109-CM20238SDRH82-DE
Date de réception préfecture : 20/11/2023

DuoDay 2022



La Ville du Gosier a relevé le défi de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH 2022).

Le jeudi 17 novembre 2022, ce sont quatre personnes en situation de handicap dont 2 hommes et 2 femmes qui ont été chaleureusement accueillies par la collectivité.

Pour ce faire, la cellule de prévention des risques de la collectivité a été accompagnée par les structures "Cap Emploi" et "Pôle Emploi".

Les services ont été nombreux à se porter volontaires pour former des duos avec les candidats, le temps d'une journée.

Les directions retenues pour l'accueil de ces personnes ont été :

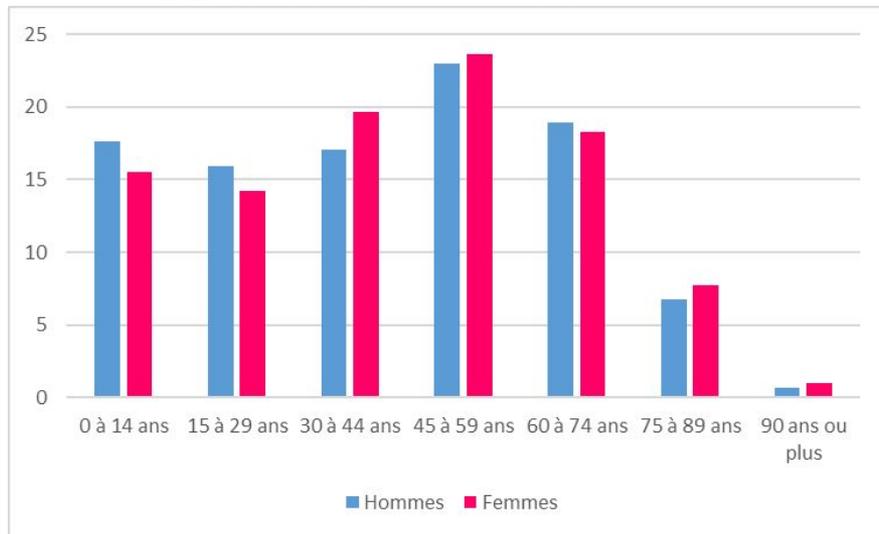
- **la direction des services à la population**
- **la direction de l'environnement et du développement durable**
- **la direction de la relation usager et des moyens généraux**
- **la direction de la communication.**



Bilan des politiques publiques 2022

Éléments Démographiques Statistiques au Gosier

Répartition de la population par sexe et âge en 2020



	Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	12 485	100	14 434	100
0 à 14 ans	2 203	17,6	2 238	15,5
15 à 29 ans	1 979	15,9	2 046	14,2
30 à 44 ans	2 134	17,1	2 848	19,7
45 à 59 ans	2 870	23,0	3 404	23,6
60 à 74 ans	2 359	18,9	2 648	18,3
75 à 89 ans	853	6,8	1 106	7,7
90 ans ou plus	88	0,7	144	1,0
0 à 19 ans	3 023	24,2	3 042	21,1
20 à 64 ans	7 046	56,4	8 408	58,3
65 ans ou plus	2 417	19,4	2 983	20,7

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

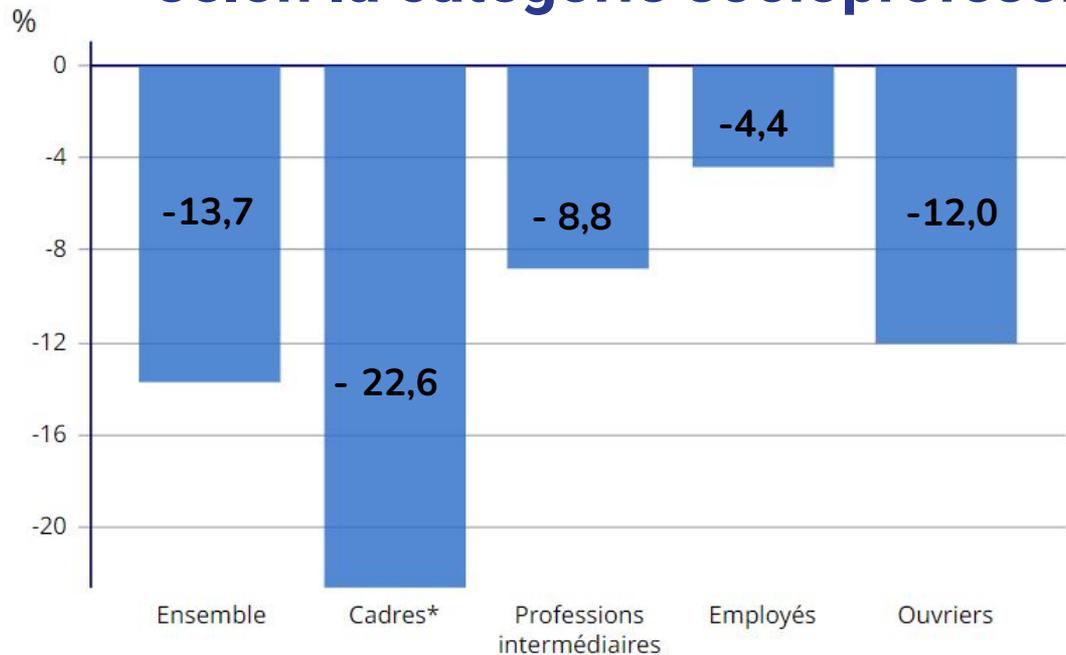
Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	20 410	9 313	11 097
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	26,9	27,2	26,7
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,5	4,1	4,7
CAP, BEP ou équivalent	17,5	20,0	15,5
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,9	18,5	19,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	10,8	9,9	11,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	10,1	8,7	11,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	11,3	11,6	11,0



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes, en 2021, selon la catégorie socioprofessionnelle au Gosier



* 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.

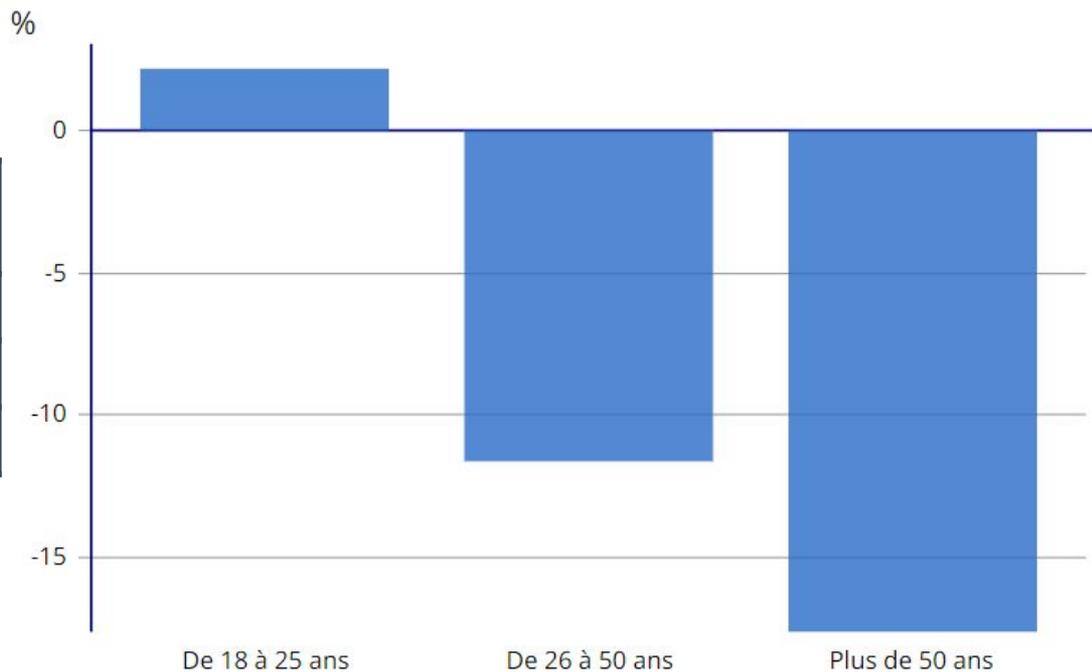
Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2021, au Gosier



Age	Écart salaire femme/homme (en %)
De 18 à 25 ans	2,2
De 26 à 50 ans	-11,6
Plus de 50 ans	-17,6

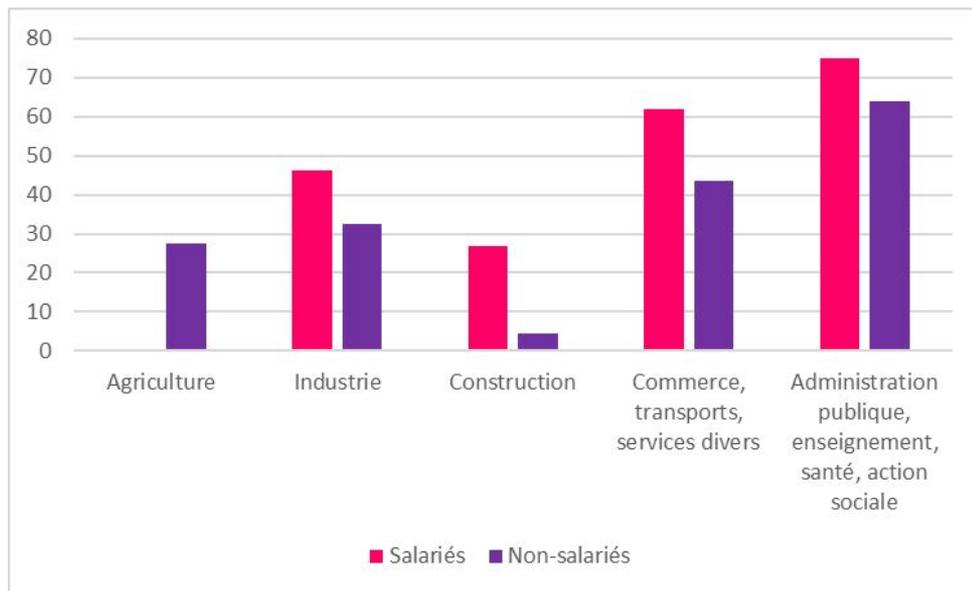
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.





Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2020 au Gosier

	Salariés	Non-salariés
Agriculture	0,0	27,4
Industrie	46,1	32,6
Construction	26,9	4,4
Commerce, transports, services divers	62,0	43,6
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	74,9	63,9



Source : Insee, RP2020 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2023.

Actions menées par la ville du Gosier en 2022 pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Politique de santé : la lutte contre le cancer du sein



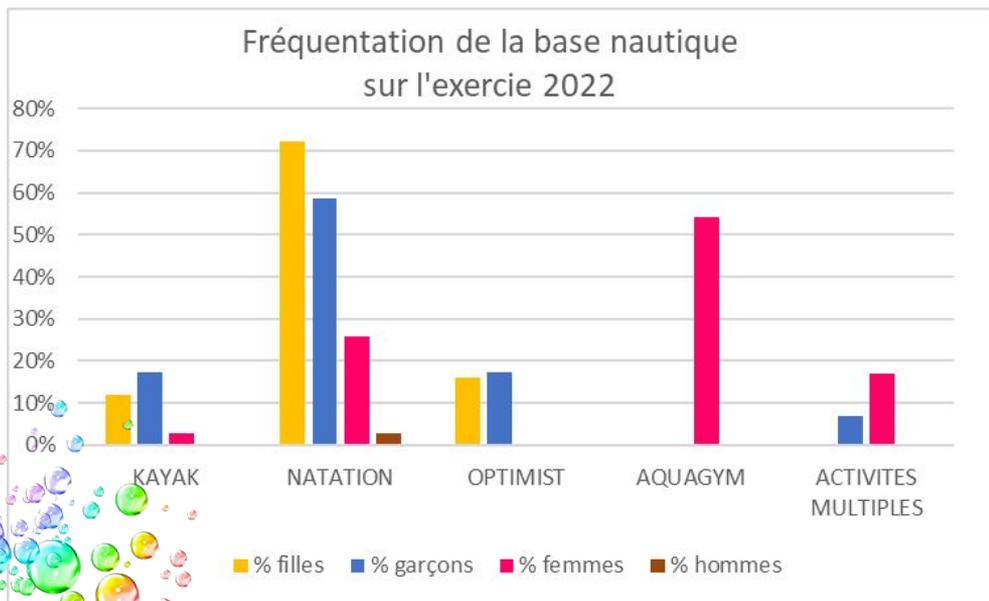
A l'occasion d'Octobre Rose, le Centre Communal d'Action Sociale a organisé, le 28 octobre 2022, une matinée de prévention et de sensibilisation pour lutter contre le cancer du sein.

Les nombreuses actions sur le territoire n'avaient qu'un objectif, faire prendre conscience à tous, femmes comme hommes, que le dépistage permet de lutter contre ce cancer qui sévit dans nos territoires.

Très sensible à la cause de la lutte contre le cancer, le Maire du Gosier Cédric Cornet, a adressé ses encouragements et sa compassion à toutes les femmes ayant fait face à la maladie.

Taux de féminisation de la fréquentation de la base nautique

Depuis des années, la ville du Gosier s'emploie à proposer une offre nautique d'excellence à tous les publics lui permettant ainsi, depuis 2015, de rejoindre le réseau **France Station Nautique**.



Pour l'exercice 2022, **54 jeunes dont 46% de filles** et 36 adultes se sont inscrits aux activités nautiques proposées par la ville. Concernant les adultes, les pratiquants sont essentiellement des femmes, ce qui représente un **taux de féminisation de 97 %**.

La ville engagée pour la jeunesse par le service civique

Le service civique est un engagement volontaire sur une mission d'intérêt général, d'une durée de 6 à 12 mois, à raison d'au moins 24 heures hebdomadaires. L'objectif du service civique est de mobiliser les jeunes sur des défis sociaux et environnementaux proposés par la ville et de leur proposer un cadre d'engagement dans lequel ils pourront mûrir.

21 jeunes ont intégrés le dispositif en 2022.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES
SERVICES CIVIQUES
AU TITRE DE L'ANNÉE 2022-2023



TROIS NOUVEAUX ADJOINTS AU MAIRE ÉLUS PAR LE CONSEIL MUNICIPAL

La 5ème séance ordinaire du Conseil municipal du Gosier, présidée par le Maire Cédric CORNET, s'est tenue le mercredi 13 juillet 2022 en mairie et a été retransmise en direct sur la chaîne Youtube de la ville.

Au cours de la séance, trois nouveaux adjoints ont été élus par l'assemblée délibérante.

Désormais, **Mégane BOURGUIGNON**, **Sébastien THOMAS** et **Rebecca BELLEVAL** occupent les fonctions d'adjoints au maire.



- Représentations & commissions**
- Mégane BOURGUIGNON : Vice-Présidente de la commission Education, jeunesse, petite enfance et affaires sociales
 - Rebecca BELLEVAL : Vice-Présidente de la commission Attractivité et coopération intercommunale
 - Sébastien THOMAS : élu référent du Conseil portuaire de l'Anse Dumont de Saint-Félix



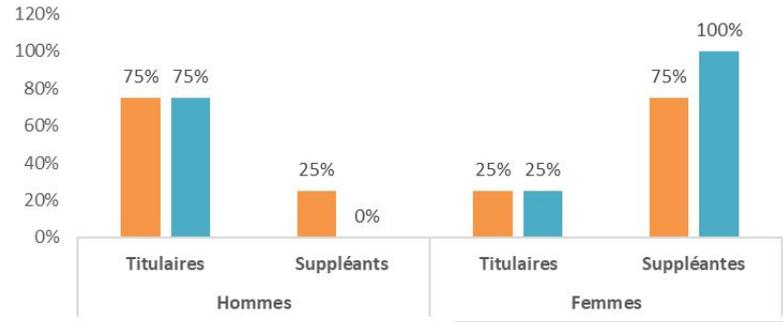
Démocratie et vie citoyenne

Conformément à la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique la collectivité respecte l'obligation de la parité effective dans les exécutifs du conseil municipal avec une liste composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

La collectivité a également nommé un élu en charge de l'égalité femmes-hommes qui est **Madame NANOUSHKA Louis**.

Les femmes sont aussi représentées dans le **Comité Social Territorial** de la collectivité.

Répartition par collège des femmes et des hommes membres du Comité Social Territorial



JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Avec Jenny Paulin



“ On ti kozé an lakou lékol
avè on Madanm angajé ”

Dans le cadre de la journée internationale de la femme, la ville du Gosier propose une rencontre avec Jenny PAULIN, danseuse, chorégraphe et les enfants de l'école de Poucet afin d'échanger sur l'engagement de la femme guadeloupéenne à travers ses différentes activités.

MARDI 8 MARS 2022 À 8H30
ÉCOLE SUZANNE ROLLON DE POUCKET

Contact : 0590 84 99 21 • dgadss@villedugosier.fr

Journée internationale des droits des femmes sur le thème de l'égalité

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la ville du Gosier a proposé de célébrer la femme guadeloupéenne à travers des rencontres et des ateliers sur le thème :

“L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable”.

Le Bilan des actions du Centre Communal d'Action Sociale

L'année 2022, a marqué le retour des manifestations, la création de nouveaux événements et la mobilisation de nouvelles aides, une dynamique de l'accompagnement social en adéquation avec les besoins des administrés les plus vulnérables et notamment les personnes âgées dont la présence est de plus en plus marquée sur le territoire.



95%

L'accueil physique et téléphonique concerne un public majoritaire de femmes. S'agissant de la principale activité d'instruction, la réponse concerne une femme à 95, 14 % contre 4,86% d'hommes.

Accompagnement au logement social : sur les 18 commissions de logement qui ont eu lieu cette année, 14 hommes et 25 femmes attributaires d'un logement.

Hommage aux aînées : 4 nouvelles personnes âgées centenaires dont 2 femmes et 2 hommes.

Le portage de repas aux personnes âgées a concerné en nouvelles demandes, 13 femmes et 12 hommes.

Dans le cadre de l'accompagnement social : 254 femmes et 122 hommes ont été reçus.

Perspectives d'avenir



- **Nomination d'un référent ou d'une référente égalité Hommes-Femmes en interne**
- **Semaine de la qualité de vie au travail**
- **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (DUODAY)**
- **Suivi du télétravail (impact de la parentalité)**
- **Mise en place de séminaires RH**

Conclusion

Le diagnostic de la situation Gosérienne montre un réel progrès de l'égalité femmes/hommes dans de nombreux domaines. Toutefois, les inégalités perdurent encore et souvent au détriment des femmes mais aussi parfois au préjudice des hommes, ce qui souligne l'importance du travail qui reste à accomplir.

La lucidité et la modestie montrent que les institutions publiques ne peuvent à elles seules faire disparaître des inégalités entre les femmes et les hommes. Néanmoins, la collectivité du Gosier, par ses initiatives concrètes, doit prendre sa juste place pour permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier effectivement des mêmes possibilités dans leur vie privée comme de leur vie professionnelle.

La ville du Gosier reste engagée pour cette cause qui aujourd'hui fait partie intégrante de sa culture.

Références réglementaires



- ❑ Article 1er, alinéa 2 de la Constitution de 1958
- ❑ Code général de la fonction publique
- ❑ Code général des collectivités territoriales
- ❑ 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.
- ❑ Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- ❑ Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- ❑ Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- ❑ Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- ❑ Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- ❑ Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.