

Conseil Municipal en date du mardi 22 novembre 2016

Annexe à la délibération

**Rapport
Egalité femmes-hommes sur le territoire
pour l'année 2015**

PLAN

I- Références Règlementaires

II- Introduction

**III- Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité
Territoriale**
1- Bilan RH
2- Perspectives 2017

IV- Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire
1- *Eléments démographiques*
2- Manifestations à caractère sociale
3- Manifestations culturelles

II : Introduction

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

Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du

12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Ce rapport présente les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

De même, il comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

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

Pour mettre en œuvre cet accord, et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique (d'Etat, hospitalière et territoriale), un certain nombre de mesures ont été prises, organisées autour de 4 axes : le dialogue social, l'égalité dans les parcours et les

rémunérations, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention des violences et harcèlement sur le lieu de travail.

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

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

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

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 doit entrer en vigueur pour le projet de budget 2016 par décret du 24 juin 2015, qui en fixe également le contenu :

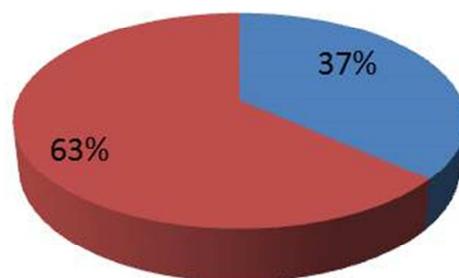
Ce rapport doit se composer de deux parties :

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

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

**Répartition femmes-hommes des effectifs
(titulaires et non-titulaires)**

■ Hommes : 261 ■ Femmes : 454



Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %

communes: 60 %

EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %

entre 50 et 499 agents: 61 %

entre 500 et 4 999 agents: 67 %

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

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes
Titulaires	92 %	85 %
Non-titulaires	8 %	15 %

Au niveau national, dans la FPT :

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

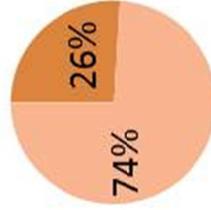
Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

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

Répartition par catégorie hiérarchique

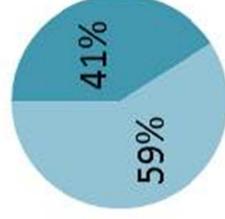
Catégorie A

■ Hommes : 7 ■ Femmes : 20



Catégorie B

■ Hommes : 9 ■ Femmes : 13



Catégorie C

■ Hommes : 205 ■ Femmes : 381



Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes

cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

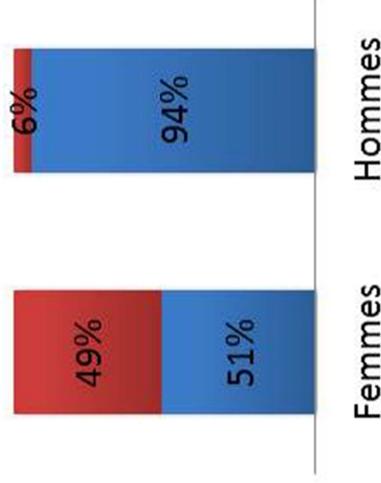
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Temps complets / non-complets

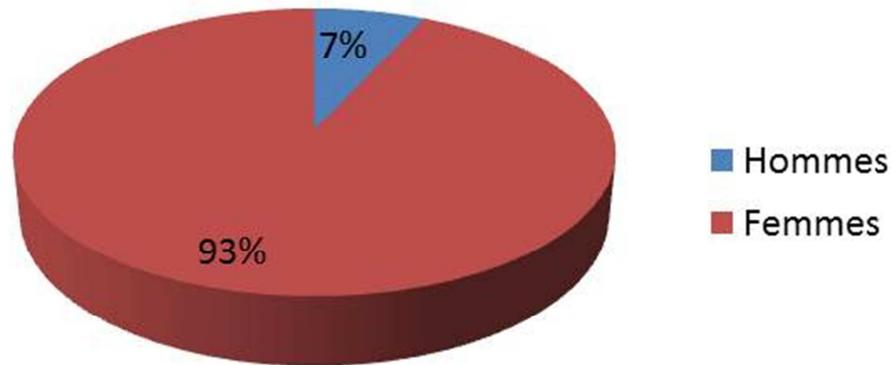
	Femmes	Hommes
Temps complets	210	207
Temps non-complet	206	14
Total	416	221

■ Temps non-complets

■ Temps complets



Répartition femmes-hommes sur le temps partiel



Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

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

La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre une surreprésentation des femmes dans le recours aux temps partiels (9 femmes, 1 homme). Cet indicateur semble principalement être le reflet d'un fait social.

On note également un nombre important de temps non complet, ceci étant lié au mode d'organisation de la Direction de l'Éducation.

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	3710	2987	1656
Hommes	3900	3014	1897

L'écart de revenu entre les hommes et les femmes par catégorie est à mettre en regard des âges moyens par catégorie et par sexe. Il s'agit en effet pour l'essentiel de traitements indiciaires réglementés évoluant mécaniquement avec l'ancienneté.

Au niveau national, dans la FPT:

*Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €
soit une différence de 210 € (les hommes
gagnent 12 % de plus que les femmes)
chez les cadres:*

*Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €
soit une différence de 550 € (les hommes cadres
gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

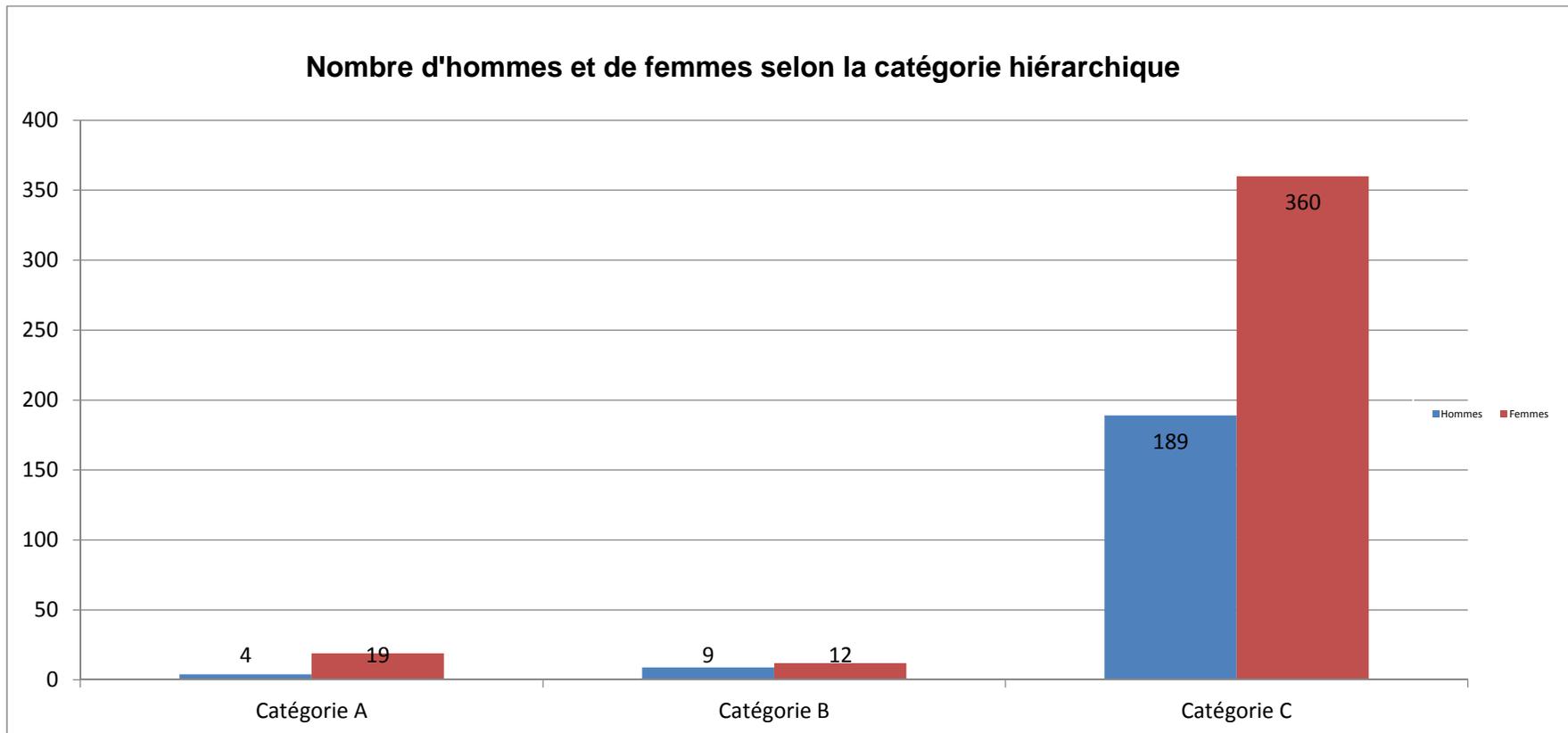
*Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro
2014*

Synthèse Parité

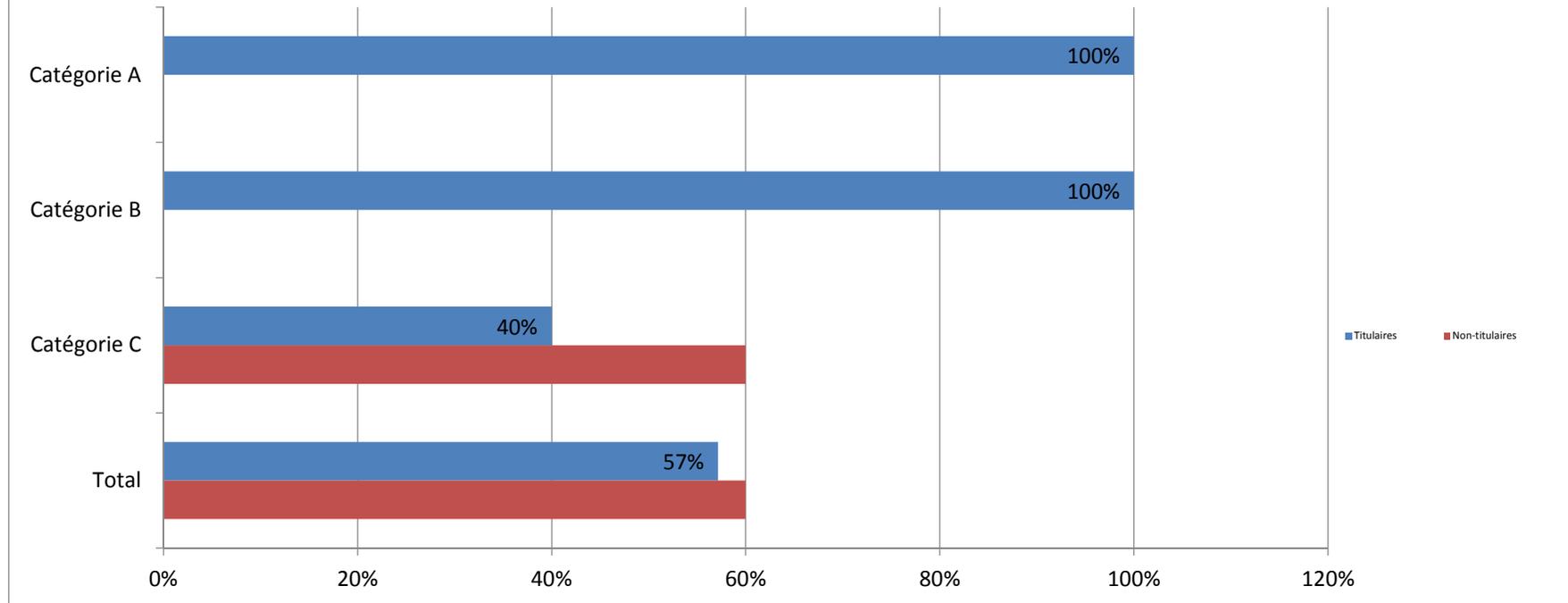
La répartition femmes/hommes par catégorie est la suivante :

Effectifs selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2015

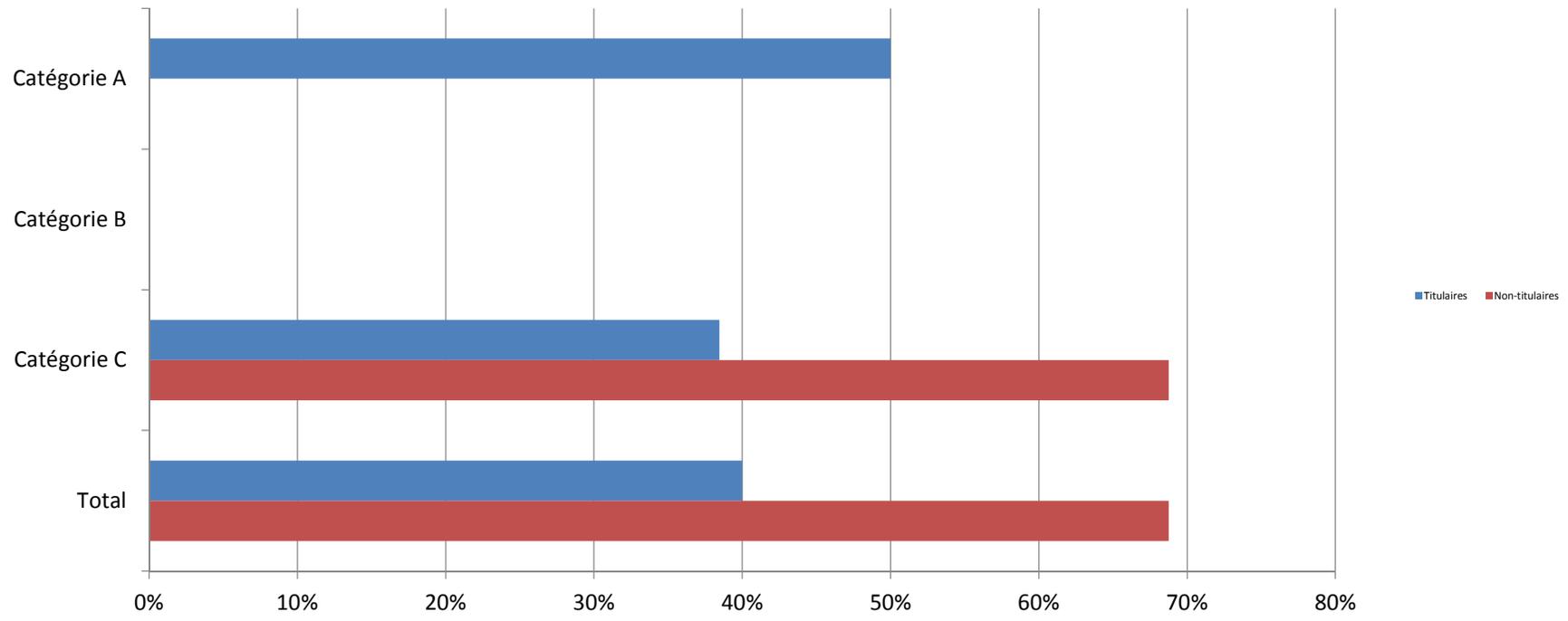
On note une proportion plus forte de femmes qui s'explique par la typologie des métiers exercés au sein de la Collectivité. La Direction de l'Éducation comporte la majorité des agents avec une majorité de femmes qui sont essentiellement adjoint d'animation ou agent d'entretien.



Proportion de femmes parmi les arrivées selon le statut et la catégorie hiérarchique

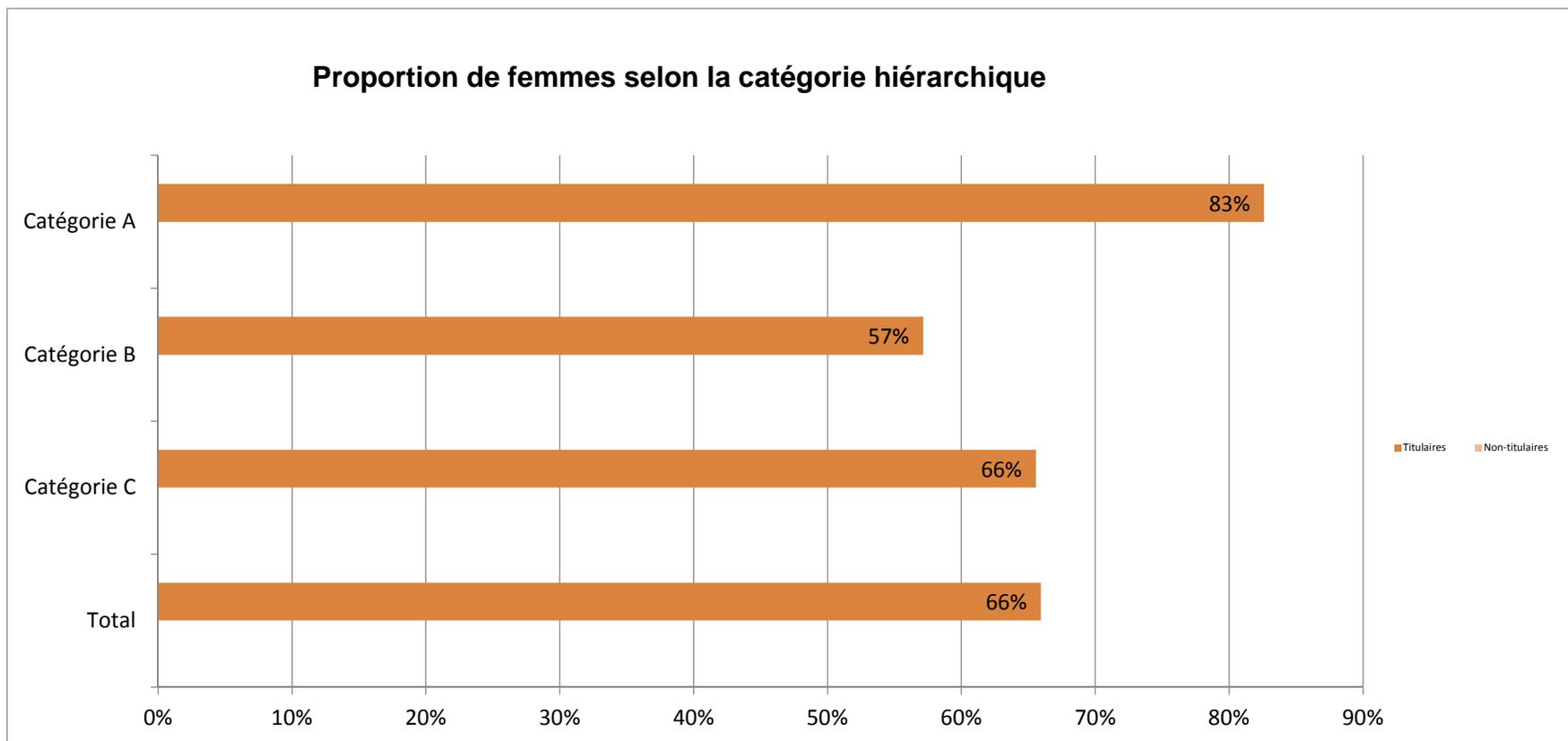


Proportion de femmes parmi les départs selon le statut et la catégorie hiérarchique

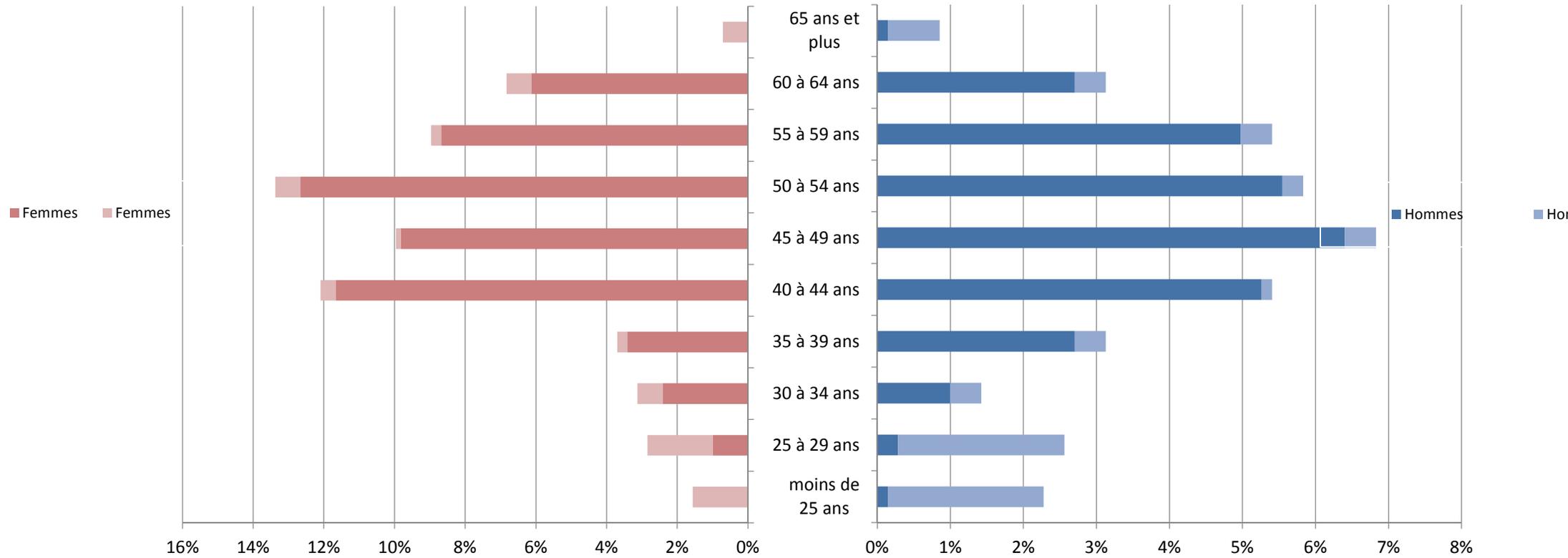


Répartition des effectifs par catégorie

La répartition des effectifs par catégorie reflète la typologie des missions exercées à la Mairie du Gosier. Le poste de DGS est occupé par une femme au sein de la Collectivité et 4 DGA sur 5 sont des hommes, on note en revanche une forte représentation féminine sur les postes de directeurs.

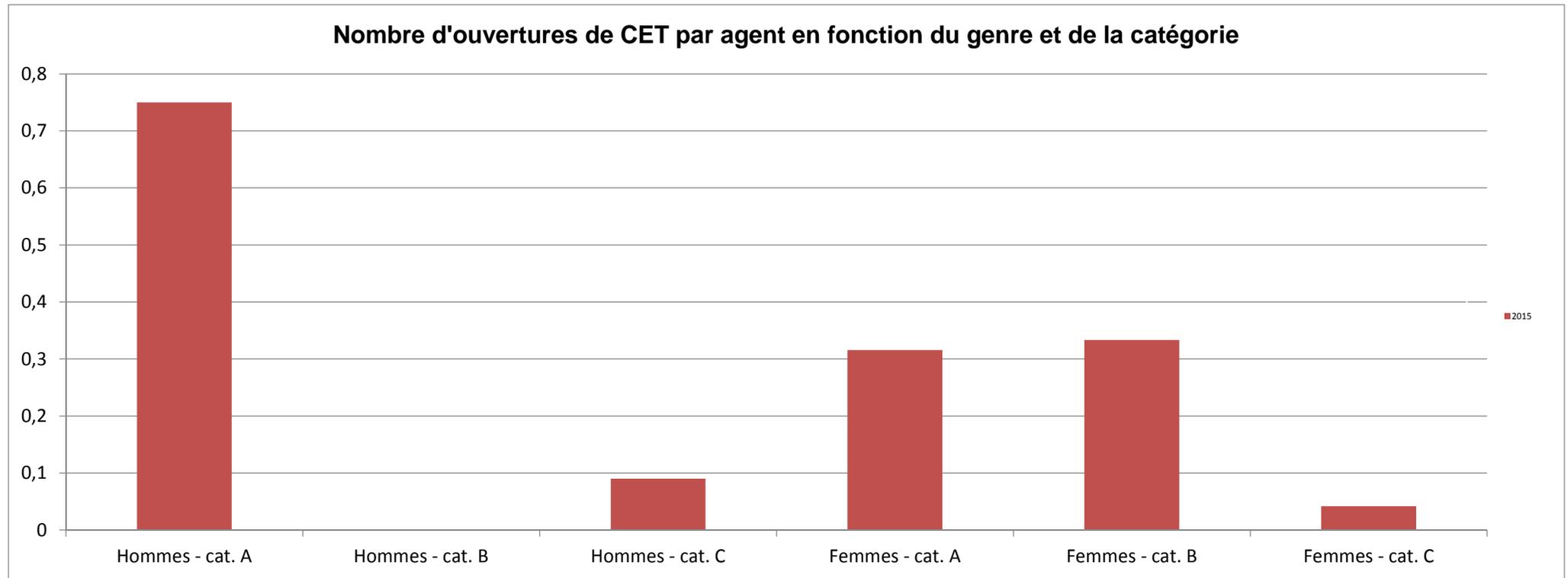


Pyramide des âges selon le statut en 2015



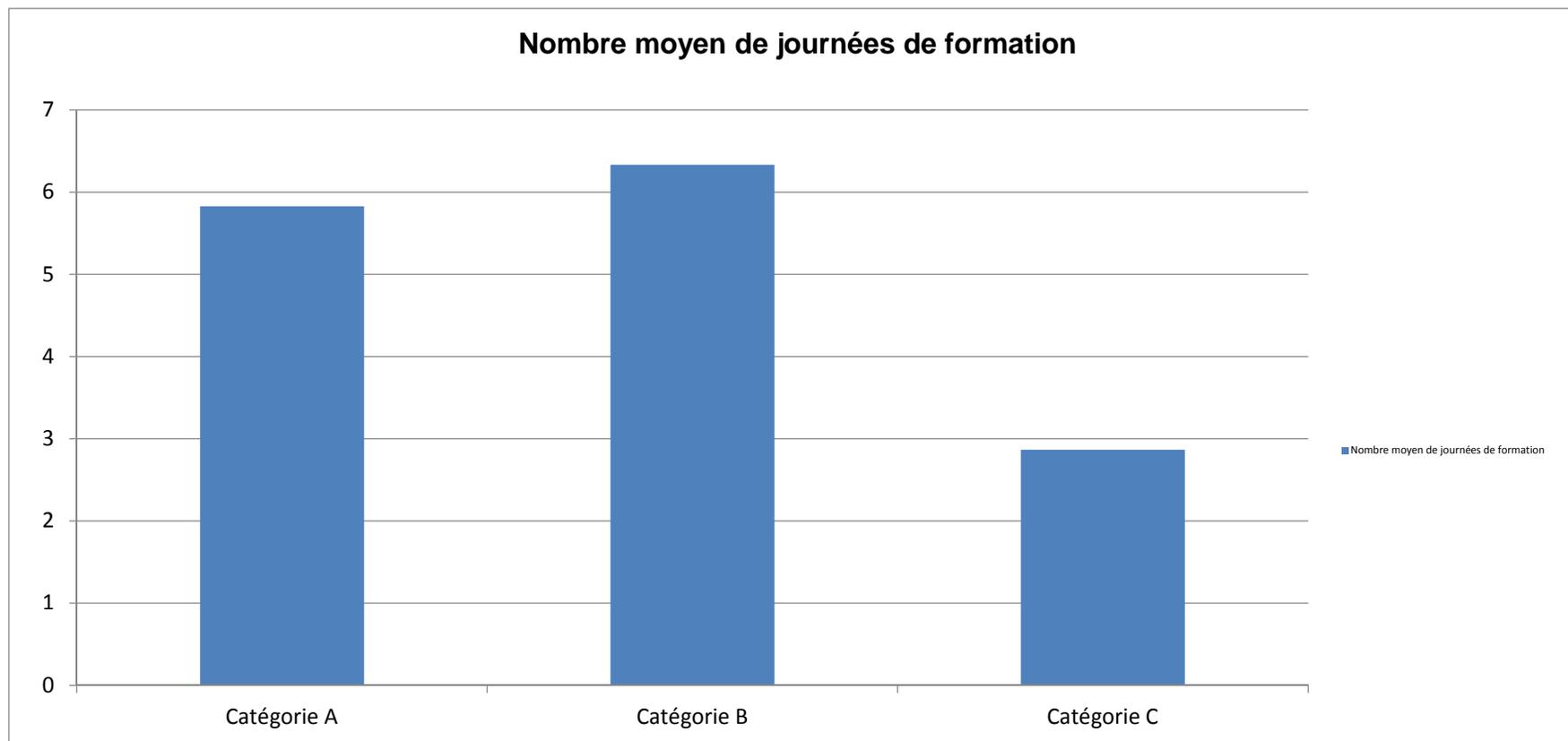
L'âge moyen est relativement homogène entre catégories et entre femmes et hommes.

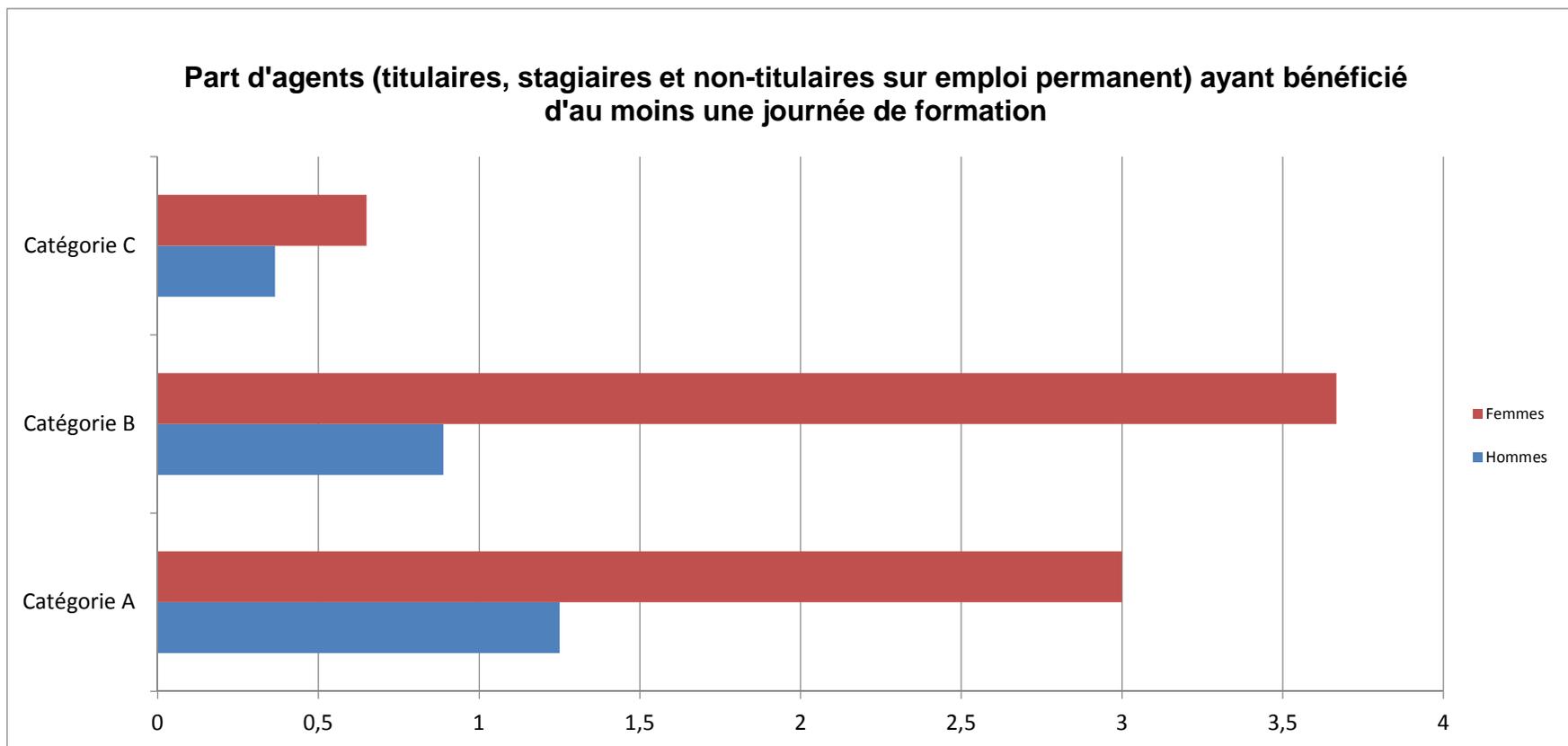
Le compte épargne-temps (CET) selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2015



Ce graphique démontre une utilisation du dispositif de compte épargne temps majoritairement par les agents de catégorie A et B.

Formation selon le genre et la catégorie hiérarchique en 2015





L'accès à la formation a été principalement féminin en 2015. Il s'agit là d'une donnée circonstancielle liée aux spécificités du plan de formation annuel mais aussi au fait que les femmes soient plus nombreuses au sein de la collectivité.

2- Perspectives RH 2017

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

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

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

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

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

L'année 2017 sera consacrée à la mise en place d'un plan d'action rédigé en concertation avec l'encadrement, les agents et les partenaires sociaux

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

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

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

Seconde partie : Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

I : Manifestations sociales

Dès 2014, la ville du Gosier a décidé de mener un diagnostic des besoins de sa population afin de dresser les objectifs de son projet d'action sociale sur les années à venir. A cet effet, la problématique de la parentalité a vu rapidement le jour, en raison de la cartographie de la ville et des propositions issues des rencontres avec les professionnels.

Quelques Statistiques :

Démographie

Population : 26 311 habitants en 2010

Evolution 1999-2010 : + 971 personnes (+0,3%/an en moyenne)

Solde naturel : +1,2% entre 1999 et 2010

Solde migratoire : -0,9% entre 1999 et 2010

Nouveaux habitants: 22,1% de la population âgée de 5 ans ou plus recensée en 2008 ne vivait pas au sein de la commune en 2003

Ménages

- Taille moyenne des ménages en 2010 : 2,28 personnes par ménage (2,45 en Guadeloupe)
- Familles nombreuses (3 enfants ou plus) en 2010 : 699, soit 9,7% des familles (12,1% en Guadeloupe)
- Familles monoparentales en 2010 : 2 255, soit 31,4% des familles (37,8% en Guadeloupe)

Revenus

- 7,7% de cadres en 2010 (4,3% en Guadeloupe)
- 9,5% d'ouvriers en 2010 (11,1% en Guadeloupe)
- 17,6% d'employés en 2010 (19,6% en Guadeloupe)
- 14,2% des salariés à temps partiel en 2010 (17,9% en Guadeloupe)
- 14,9% de salariés en contrats précaires en 2010 (CDD, Intérim, Emplois aidés) (16,0% en Guadeloupe)
- 64,1% de foyers fiscaux non imposables (71,4% en Guadeloupe)

Logement

- 76,2% des logements sont des maisons en 2010 (74,9% en Guadeloupe)
- 14,5% de logements vacants en 2010 (14,3% en Guadeloupe)
- 4,5% de résidences principales HLM en 2010 (13,8% en Guadeloupe). Il n'y avait aucune résidence principale HLM en 1999

Précarité

- 22,9% de la population âgée de 25 à 59 ans est bénéficiaire du RSA au 01.01.2013 (23,2% en Guadeloupe)

Ainsi de nombreuses actions ont été menées dans le champ de la parentalité, notamment avec le partenariat de la délégation régionale aux droits des femmes mais aussi celui de la fédération FORCES;

année 2015		
avril novembre	façadé	deux forums organisés sur le territoire pour parler avec la population du litige homme-femme et des pistes d'aide à la parentalité intitulé: KI JOU NOU KA TCHOUYE TI KOCHON LA Lors de ces forums, deux professionnels (1 historien et 1 sociologue) prennent appui sur notre réalité sociétale pour expliciter les comportements, les contentieux et les axes de la réconciliation homme-femme
mars (sur 6 mois)	ISIC fanm solid	atelier de remobilisation des femmes animé par une assistante sociale avec les partenaires suivants: CIDF/FORCES/Délégation régionale aux droits des femmes/Conseil départemental/Caisse d'allocations familiales
janvier (6 séances)	ISIC- AEB	atelier d'éducation budgétaire animé par une assistante sociale avec les partenaires suivants: Conseil départemental/Caisse d'allocations familiales
novembre	conférence imparentalité	organisée avec le CNFPT et le service de prévention, elle avait pour objectif d'envisager les diverses formes et exercices de la parentalité. il s'est agi de mettre en place un échange le matin entre professionnels et l'après-midi avec la population. Les intervenants étaient les suivants: 1 psychologue, 1 historien, 1 sexologue, ...
année 2016		
mars	journée de la femme	conférence débat sur la place de la femme et son évolution au fil du temps; 1 psychologue et 1 sociologue qui ont permis d nourrir un échange avec le public à partir d'un micro-trottoir et des histoires de vie de certains témoins de la vie civile du territoire
octobre	exposition de tableaux	résultat d'un atelier de peinture mené avec le plasticien de la M.J.C. pour débiter la semaine bleue au Pôle Administratif. A noter les tableaux exposés ont été réalisés lors de différents ateliers avec les personnes âgées de la ville durant l'année en grande majorité des femmes

II : Manifestations culturelles

Parmi les types actions listées dans l'article 1 de la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, un en particulier peut s'inscrire au bilan de la Mairie du Gosier :

- Favoriser une meilleure articulation des temps de vie

Plusieurs manifestations en rapport avec les femmes ont eu lieu toute l'année au sein de la médiathèque afin de mettre en valeur la gente féminine.

1) En janvier à la Médiathèque Raoul Georges Nicolo

Conférence sur un livre: Se détendre pour accueillir l'instant présent

Cette conférence concernait toute personne désirant s'initier facilement à la relaxation et à des pratiques de bien-être au quotidien. Il nous apprend à développer, par des exercices faciles et pratiques, une attitude et un regard plus zen sur la vie. Des cinq sens à la conscience de soi, en passant par la respiration, l'objectif de cet ouvrage est de permettre à chacun : d'apprendre à se détendre facilement pour gérer le stress intérieur et environnant ; d'avoir des clés pour accueillir son être, et être ainsi mieux dans son corps et dans sa tête ; de savourer et mieux vivre chaque instant présent de son existence. La conférence sera interactive et permettra au public d'expérimenter des exercices de relaxation au quotidien.

Maryse Isimat-Mirin, gosierienne, docteure en didactique, enseignante durant plus de vingt-cinq ans, elle a un DU en psychopathologie de l'adolescent. Elle est désormais formatrice en gestion du stress et en développement personnel.

2) En Février

- Le club de lecture Kaléidoscope s'est réuni autour de l'ouvrage "Danser les ombres" de Laurent Gaudé Edition Actes Sud 2015.

Synopsis : En ce matin de janvier, la jeune Lucine arrive de Jacmel à Port-au-Prince pour y annoncer un décès. Hébergée dans une ancienne maison close, elle fait la connaissance d'un groupe d'amis qui se réunit chaque semaine pour de longues parties de dominos. D'une plume tendre et fervente, Laurent Gaudé trace au milieu des décombres une cartographie de la fraternité, qui seule peut sauver les hommes de la peur et les morts de l'oubli.

-Le club de lecture ASCODELA s'est réuni autour de l'ouvrage "Les voyages de Merry Sisal" de Gisèle Pineau - Edition Mercure de France 2015.

Présence de Gisèle Pineau lors de la séance.

Synopsis : En Haïti, Merry élève seule ses deux enfants, Tommy et Florabelle – six et quatre ans. Quand le terrible séisme du 12 janvier 2010 frappe Port-au-Prince, Merry doit quitter sa terre natale dévastée : elle laisse derrière elle ses deux enfants adorés qu'elle compte revenir chercher très vite.

- Projection du film "La danseuse d'Ebène" de Seydou Boro (Burkina Faso)

Synopsis : Formée à l'école Mudra de Dakar fondé par Maurice Béjart, Irène Tassembédo a créé le Ballet national du Burkina, avant de rejoindre la France. Par son authenticité et les anecdotes qu'elle conte, la chorégraphe donne vie à la danse africaine offrant un regard éclairé sur la richesse de ses

formes traditionnelles et contemporaines. Un portrait filmé par le chorégraphe Seydou Boro, drôle et sensible, où derrière l'humour pointe la réalité du choc culturel qu'elle a vécu. Irène Tassebédó se fait le porte-parole du passé et de l'avenir, étroitement entrelacés (Africultures)

3) En Mars :

- Vernissage exposition "FANM A BON DOUKOU" de Cédrine CORTIN
Ayant élue terre d'adoption en Guadeloupe et professeur d'arts depuis une dizaine d'années, Cédrine Cortin étend sa créativité sur différents supports, la peinture à l'acrylique étant son médium de prédilection du moment. À travers ses portraits de femmes, l'artiste cherche à sublimer et à glorifier le féminin. La toile vierge devient prétexte pour elle à heurter les couleurs et à mettre en scène des motifs ethniques et/ou tissés, la pratique du tissage faisant partie intégrante de sa formation initiale en design textile.

A travers cette exposition "*Fanm a bon doukou*" Cédrine Cortin rend hommage à la beauté de la femme métisse et lunaire. Ce métissage poétique est à envisager dans un sens plus vaste comme le mélange subtil d'aspirations et d'identités culturelles multiples qui forme la singularité et la pluralité du féminin connecté d'aujourd'hui.

4) En octobre :

Lè Fanm Ka Maké Bel Mo

5) En novembre :

Projection de "*Loba : la naissance respectée*", de Catherine Bechard, 2015, 89' à l'occasion de l'ouverture d'une maison de naissance en Guadeloupe et donc en partenariat avec l'association Le temps de naître;

Synopsis : À travers les témoignages de ses patientes et de ses amies sages-femmes, Catherine, guérisseuse-ostéopathe, nous invite à un voyage en France, en Catalogne, au Mexique et à Cuba pour comprendre intimement comment est vécu l'accouchement aujourd'hui. En sa compagnie, nous découvrons pourquoi et comment a évolué l'accouchement vers plus de médicalisation. Et pourquoi le métier de sage-femme est aujourd'hui menacé.

I : Références Réglementaires:

Code général des collectivités territoriales

Article D2311-16 :

NOTA : Conformément à l'article 7 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, les présentes dispositions s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1er janvier 2016

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1 :

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres

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

Article 1 :

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016.

