

REPUBLIQUE FRANCAISE

=====

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA VILLE DE GAP**

Le deux décembre deux mille vingt-deux à 18h45,
Le Conseil Municipal de la Ville de Gap, s'est réuni en l'hémicycle de l'Hôtel de Ville,
après convocation légale, sous la présidence de M. Roger DIDIER .

NOMBRE DE CONSEILLERS	En exercice : 43 Présents à la séance : 32
DATE DE LA CONVOCATION	25/11/2022
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	09/12/2022

OBJET :**Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes****Étaient présents :**

M. Roger DIDIER , Mme Maryvonne GRENIER , M. Olivier PAUCHON , Mme Rolande LESBROS , M. Jérôme MAZET , Mme Catherine ASSO , M. Cédryc AUGUSTE , Mme Solène FOREST , M. Daniel GALLAND , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN , Mme Martine BOUCHARDY , Mme Françoise DUSSERRE , M. Claude BOUTRON , Mme Ginette MOSTACHI , M. Pierre PHILIP , M. Joël REYNIER , Mme Françoise BERNERD , M. Richard GAZIGUIAN , Mme Mélissa FOULQUE , M. Gil SILVESTRI , Mme Chiara GENTY , Mme Evelyne COLONNA , M. Fabien VALERO , M. Alain BLANC , Mme Christiane BAR , Mme Charlotte KUENTZ , Mme Isabelle DAVID , M. Eric GARCIN , Mme Pimprenelle BUTZBACH , Mme Marie-José ALLEMAND , M. Elie CORDIER
Conseillers Municipaux, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

Mme Paskale ROUGON procuration à Mme Martine BOUCHARDY, M. Vincent MEDILI procuration à Mme Françoise DUSSERRE, Mme Chantal RAPIN procuration à M. Jean-Pierre MARTIN, M. Alexandre MOUGIN procuration à Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB, Mme Sabrina CAL procuration à Mme Catherine ASSO, M. Bruno PATRON procuration à M. Daniel GALLAND, M. Eric MONTROYA procuration à M. Pierre PHILIP, M. Nicolas GEIGER procuration à Mme Pimprenelle BUTZBACH

Absent(s) :

M. Jean-Louis BROCHIER, M. Christophe PIERREL, Mme Pauline FRABOULET

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Mme Chiara GENTY, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il(elle) a acceptées.

Le rapporteur expose :

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans ses articles 61 et 77 et le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales, prescrivent aux collectivités territoriales et aux Établissement Public de Coopération Intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20.000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

LE CONSEIL MUNICIPAL, sur le rapport de Monsieur Roger DIDIER, Maire,

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes,
- Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales,

- **Considérant** qu'il est nécessaire de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire,

- **Considérant** que le présent rapport dresse un bilan des actions et des politiques mises en œuvre par la Ville en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Décision :

Il est proposé, sur avis de la Commission de l'Administration Générale et des Ressources Humaines, de la Commission des Finances et du Budget réunies le 23 novembre 2022 et du Comité Technique réuni le 28 novembre 2022 :

Article unique : de prendre acte du rapport sur la situation de la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui lui a été présenté.

Mise aux voix cette délibération est adoptée ainsi qu'il suit :

- POUR : 40

La Maire-Adjointe



Catherine ASSO

Le Secrétaire de Séance

Chiara GENTY



Transmis en Préfecture le : 15 DEC. 2022

Affiché ou publié le : 15 DEC. 2022

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Année 2022

Depuis le 1er janvier 2016, les communes et Établissements Publics de Coopération Intercommunales de plus de 20 000 habitants doivent présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Textes de références :

- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son article 61,
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales.

I. La place des femmes et des hommes dans la collectivité

Au sein de la Ville de Gap, les femmes représentent 57 % des agents occupant un emploi permanent, ce qui est légèrement inférieur au niveau national au sein de la fonction publique territoriale.

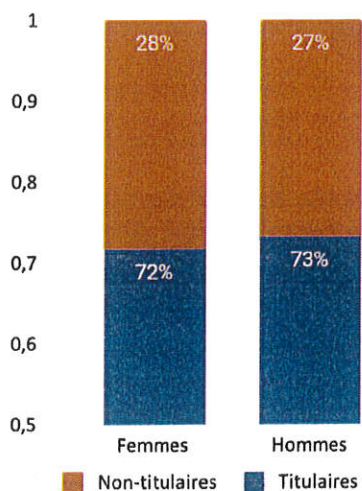
Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	131	31	162	81%	19%
technique	156	207	363	43%	57%
animation	20	16	36	56%	44%
culturelle	37	16	53	70%	30%
sociale	48	0	48	100%	0%
médico-sociale	3	0	3	0%	0%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	4	16	20	20%	80%
police municipale	4	13	17	24%	76%
TOTAL	403	299	702	57%	43%

Au niveau national, dans la FPT :
 Taux de féminisation : 61 %
 Communes : 60 %
 EPCI : 38 %
 Jusqu'à 350 agents : 67 %
 Entre 350 et 499 agents : 64 %
 Entre 500 et 1 000 agents : 67 %
 Plus de 1 000 agents : 63 %

Source : DGAFP, chiffres 2019

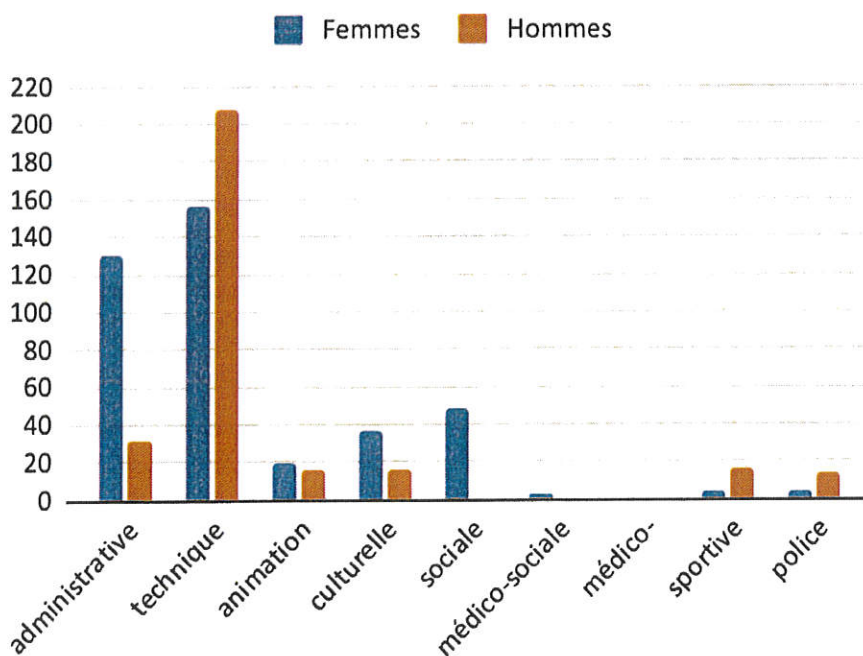
Part des titulaires et non titulaires



Au sein de la collectivité, 72% des femmes et 73% des hommes sont titulaires.

Répartition par filière

Femmes et Hommes



Les filières sociale et médico-sociale sont toujours exclusivement féminines, notamment au sein les cadres d'emplois d'éducateur de jeunes enfants, d'agents spécialisés des écoles maternelles et d'agent social.

La filière administrative est fortement féminisée avec un taux de 81%, contre 83% en 2021. Pour ce qui est de la filière technique, les femmes sont en diminution de 4% par rapport à 2021 puisqu'elles passent de 47% à 43%.

Les hommes sont très fortement représentés dans les filières police municipale et sportive puisqu'ils représentent respectivement 76% et 80% des effectifs. Enfin, au sein de la filière culturelle les femmes sont majoritaires avec 70% des effectifs contre 64% en 2021.

Au niveau national, dans la FPT :

Administrative : 82 % de femmes / 18 % d'hommes

Technique : 45% de femmes / 55% d'hommes

Animation : 64% de femmes / 36 % d'hommes

Culturelle : 60% de femmes / 40 % d'hommes

Sociale : 96% de femmes / 4 % d'hommes

Médico-soc : 96% de femmes / 4 % d'hommes

Médico-tech : 74% de femmes / 26 % d'hommes

Sportive : 24% de femmes / 76 % d'hommes

Police : 26% de femmes / 74 % d'hommes

Incendie-sec : 5 % de femmes / 95 % d'hommes

Source : DGAFP 2017

Répartition des femmes et des hommes au sein de l'encadrement

La Ville de GAP est pleinement investie et attachée au maintien et à la promotion de l'égalité professionnelle comme en témoigne toujours l'organigramme de la collectivité, avec pas moins de 16 femmes sur 35 à des postes de direction, y compris dans le domaine technique (direction du nettoyage et de gestion des déchets ; direction hygiène et santé) ou à des directions support (finances, marchés publics, ressources humaines, juridique).

Par catégories hiérarchiques, les femmes se retrouvent majoritaires en catégorie A (57.4 %) et en catégorie C (62.9 %). En catégorie B, la répartition des hommes et des femmes est équilibrée à 50%.

Temps de travail

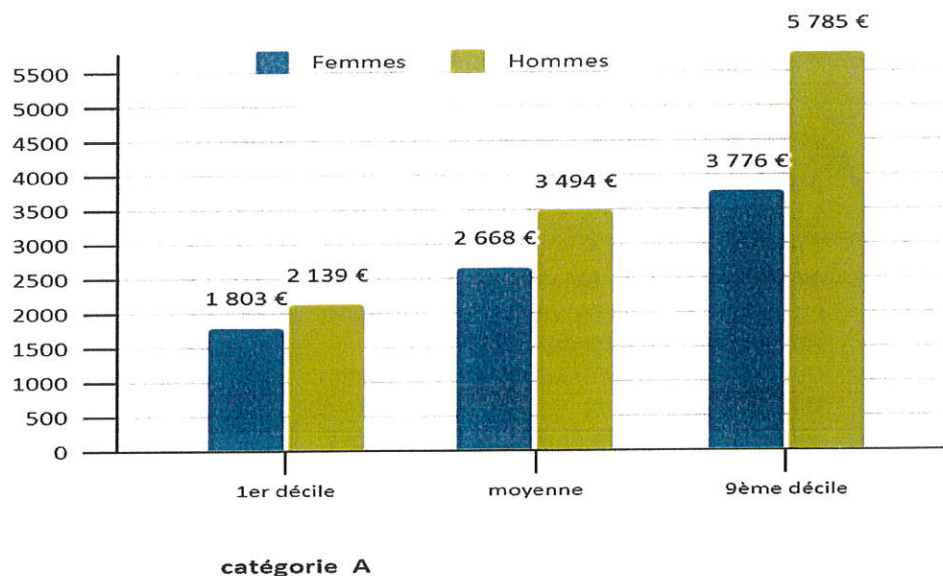
Parmi les agents à temps partiel au sein de la collectivité, les femmes sont toujours largement majoritaires puisqu'elles représentent 92.9% des temps partiels. Ce taux était de 87.7% en 2021 et 92% en 2020. Au niveau national, 82% des agents à temps partiel sont des femmes.

Sur l'ensemble des agents féminins de la collectivité, la part travaillant à temps partiel est de 14.7% alors que la part des hommes à temps partiel est de 1.1 %.

La question des écarts de rémunération entre les sexes

Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire et ancienneté équivalente. Il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes. Les écarts de salaires se font sur les primes qui sont liées à la filière et au grade.

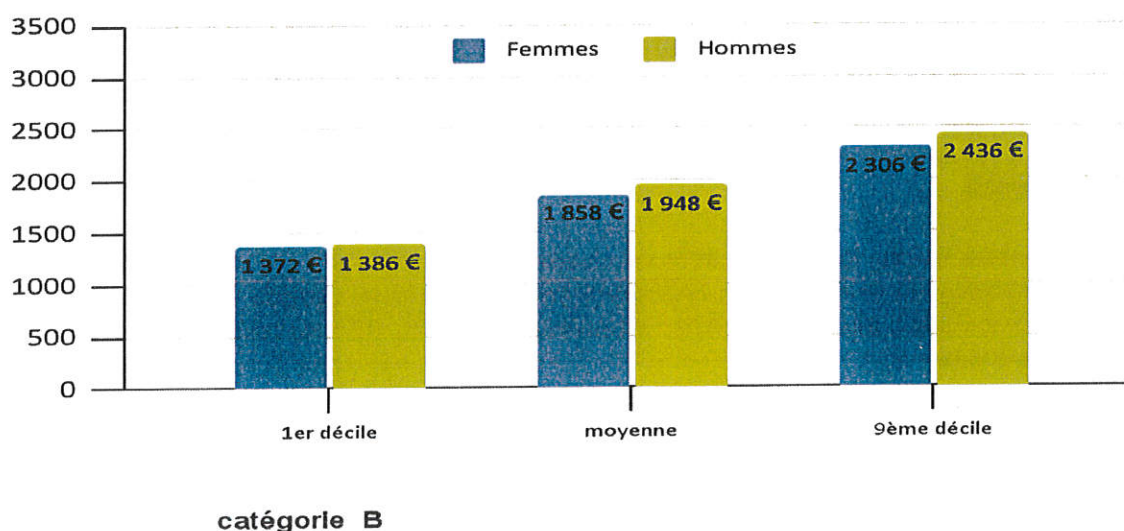
Salaires nets des agents de la catégorie A (ramenés en ETP):



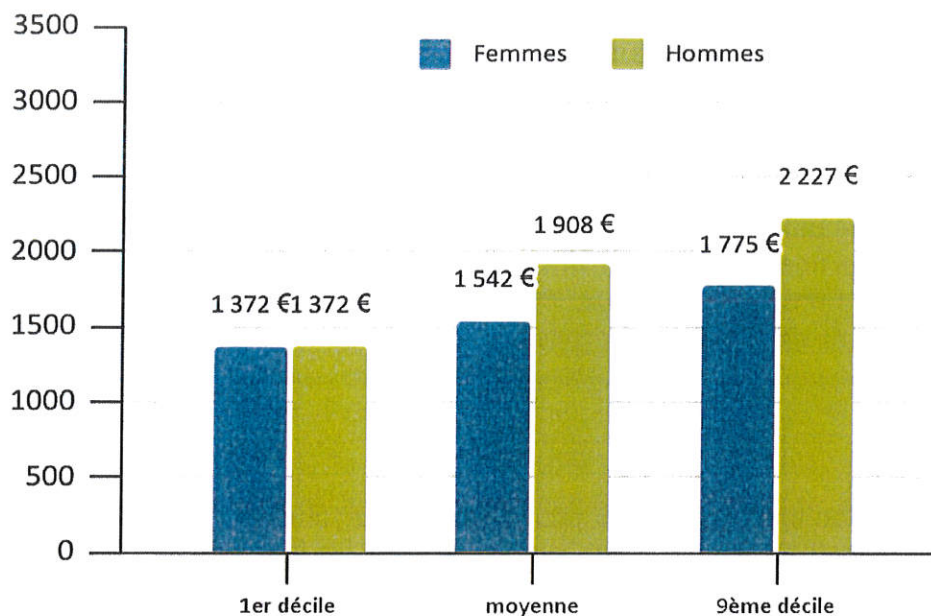
En catégorie A, les écarts de salaires moyens sont de 20.68% au profit des hommes. Comme les années précédentes, quatre des cinq plus hautes fonctions hiérarchiques de la collectivité sont occupées par des hommes ce qui explique les écarts de salaire importants au 9^{ème} décile.

Salaires nets des agents de la catégorie B (ramenés en ETP) :

En catégorie B, les hommes ont un salaire moyen plus élevé que les femmes de 4,6%.



Salaires nets des agents de la catégorie C (ramenés en ETP) :



catégorie C

En catégorie C, le salaire moyen des hommes est supérieur de 19,18% à celui des femmes.

Sur l'ensemble des catégories, le salaire moyen des femmes est inférieur de 20.96% à celui des hommes.

Le déroulement de carrière

L'ensemble des agents qui en remplissent les conditions réglementaires sont inscrits sur les tableaux d'avancement, ayant ainsi la possibilité de voir leur dossier étudié par leur direction avant décision finale par l'autorité territoriale.

Depuis 2021, des Lignes Directrices de Gestion ont été élaborées conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Huit critères ont donc été établis afin de classer les agents promouvables en fonction de leur parcours professionnel et de leur manière de servir.

Ainsi, cette année, les avancements de grade ont été prononcés à 77% au bénéfice des femmes contre 23% pour les hommes.

Pour les promotions internes, elles ont été obtenues à 78% par des femmes contre 22% d'hommes.

Les conditions de travail

Des visites de postes de travail sont effectuées par le médecin du travail ou l'infirmière du travail afin de réaliser des aménagements de postes le cas échéant. Par ailleurs, le conseiller de prévention réalise également des visites de postes afin de sensibiliser les agents aux bonnes pratiques posturales.

La cellule Santé et Sécurité au travail (psychologue, médecin du travail, conseiller de prévention et DRH) se réunit 8 à 10 fois par an.

Les actions pour améliorer les conditions de travail sont poursuivies : achat de matériel et de vêtements adaptés, formation de professionnalisation, équipement des vestiaires et des sanitaires, renouvellement du matériel des réfectoires avec une approche ergonomique.

La Ville de Gap est engagée dans une démarche de maîtrise des risques professionnels à travers la mise en œuvre d'un Document Unique. Celui-ci évalue les risques liés à chaque unité de travail et recense les meilleures solutions pour les diminuer, voire les supprimer. En 2022, la ville de Gap poursuit le travail de mise en place des plans d'actions pour chaque direction ainsi que l'actualisation du document pour les unités de travail concernées.

La formation

Des actions de formation sont organisées pour favoriser l'évolution professionnelle et l'acquisition de nouvelles compétences aussi bien pour les hommes que pour les femmes. En complément, des démarches sont entreprises pour valoriser les acquis professionnels.

En 2022, le nombre de journées de formation et le nombre d'agents formés sont supérieurs à ceux de 2021 : + 47,75 jours pour le nombre de jours de formation et + 491 agents formés. Ceci s'explique notamment par :

- la réduction de l'impact de la crise sanitaire sur l'activité de la formation et donc la reprise à plein régime,
- la mise en place de plus nombreuses sessions de formation de manipulation des extincteurs, et de prévention des secours civiques de niveau 1,
- la comptabilisation nouvelle de sessions de formation de sensibilisation à la sécurité incendie dans les locaux municipaux qui n'étaient pas comptabilisées auparavant.

Les actions de formation en intra

Intitulé de la formation	CNFPT ou autre organisme de formation	Nbre de jours réalisés en 2022 (Toutes collectivités confondues)	Directions demandeuses /concernées	Nombre d'inscrits Femmes Ville	Nombre d'inscrits Hommes Ville	Nombre total d'inscrits
Logiciel Occupation Domaine Public	Autre	1	Occupation Domaine Public	1	3	4
L'accueil de l'enfant présentant des difficultés comportementales en milieu scolaire et périscolaire	CNFPT	12	Education	41	0	41

Formation entraînement armes à feu obligatoire	CNFPT	2	Police Municipale	5	13	18
Formation entraînement armes à feu supplémentaire	Autre	2	Police Municipale	4	13	17
Formation entraînement Bâton/ Tonfa	Autre	3	Police Municipale	8	21	29
Module 2 : sécurité incendie, évacuation, surveillance des locaux	Formateur interne	2,75	Toutes	21	31	52
Module 1 : manipulation d'extincteurs	Formateurs internes	17	Toutes	184	75	259
Prévention et secours civique de niveau 1	Autre	17	Toutes	86	10	96
Les fondamentaux de la Fonction publique territoriale	CNFPT	2	ASPV, ODP, population, bâtiments, sécurité, crèches, services techniques, animation	6	5	11
Habilitation électrique : Recyclage BS-BE	Autre	3	Quattro/Culture Espaces Verts,STEP, Sports, Déchetterie, Parkings, Bâtiments	0	18	18
Organisation et fonctionnement de la Fonction publique territoriale	CNFPT	3	CMCL, Médiathèque, bâtiments, ressources humaines, services techniques	5	2	7
La gestion des conflits	CNFPT	3	Population, centres sociaux, interventions sociales, foyer seniors, ASVP, Agglo en bus, crèches	2	4	6

CACES B1 Mécalac initial	Autre	3	Voirie	0	3	3
Google Drive	Formateurs Internes	4	Toutes	31	14	45
CACES E Tracteur initial	Autre	2	Voirie et Sports	0	3	3
Capture de chiens et prévention morsures	Formateur interne et autre	1	Police municipale	1	4	5
Habilitation électrique : Recyclage B1-B1V	Autre	1,5	Sports	0	1	1
Habilitation électrique : initial BS-BE	Autre	2	Espaces Verts, Occupation du domaine public, Sports, Ordures ménagères, Portage de repas, Culture	2	6	8
CACES PEMP initial	Autre	3	Eclairage public	0	1	1
CACES Grue auxiliaire : Recyclage	Autre	2	Eclairage public, Ordures ménagères	0	2	2
CACES A et F : Recyclage	Autre	2	Eclairage public, Voirie	0	2	2

CACES C1 Tractopelle	Autre	3	Espaces Verts, Ordures ménagères, Déchetterie, Voirie	1	3	4
CACES Grue auxiliaire : initial	Autre	3	Parc automobile, Eclairage public	0	2	2
AIPR : recyclage	Autre	3	Espaces Verts, Eclairage public, Logistique, Bâtiments, Voirie, Ordures Ménagères	0	20	20
Découverte du métier de chargé d'accueil	CNFPT	6	Toutes	11	10	21
Taille et élagage en sécurité	Autre	3	Espaces verts	1	8	9
CACES A Mini-pelle	Autre	3	Espaces Verts, Voirie	1	8	9
Totaux		109,25		411	282	693

Le plan prévisionnel d'actions 2022

La commune de Gap a entrepris activement en 2012 un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Ce travail se poursuivra :

Les actions en cours et à venir :

- Un groupe de travail s'est réuni afin de proposer une charte du télétravail
- La mise en oeuvre du plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle se poursuit
- Développement d'actions de formation

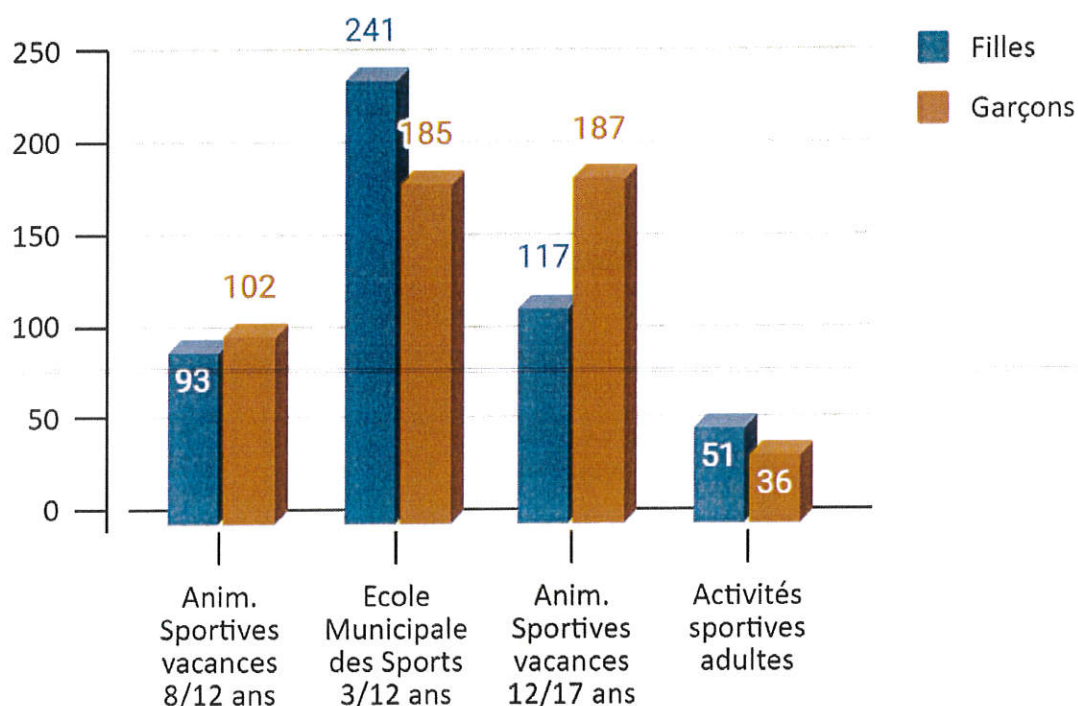
- Poursuite de la réalisation du plan d'actions du Document Unique (DUERP)
- Prévention des risques liés à l'activité physique

II. Les politiques publiques

Le sport

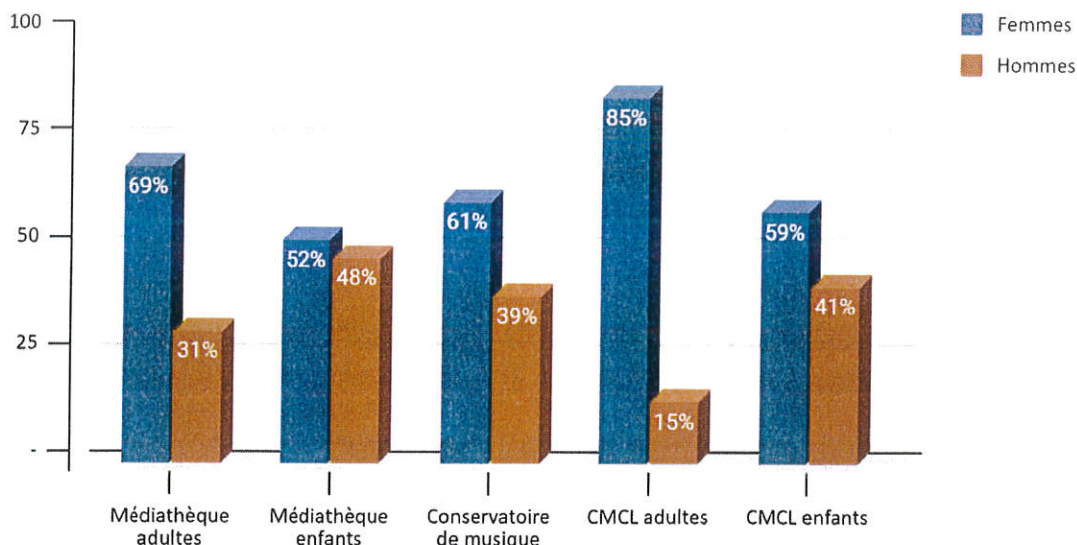
Comme l'année dernière, on constate que les activités sportives proposées lors des vacances scolaires pour les 12/17 ans sont très majoritairement fréquentées par les garçons. Par contre, l'Ecole Municipale des Sports qui fonctionne toute l'année est cette année plus fréquentée par des filles que des garçons. Les activités sportives adultes sont toujours pratiquées majoritairement par des femmes.

Répartition filles-garçons sur la politique sportive



La culture

Comme en 2021, le taux de femmes est toujours plus important que celui des hommes au sein de tous les équipements culturels.



La jeunesse

Le Bureau Information Jeunesse (BIJ) est un service hébergé dans la Maison des Habitants : cet espace documentaire est réservé en priorité aux jeunes souhaitant s'informer sur les métiers, l'accès à l'emploi, la formation continue, la vie pratique, les loisirs, les vacances, les études... Les documents sont à disposition du tout public également. Il comprend entre-autre un Point CYB fréquenté en grande majorité par des hommes (75%).

Depuis 2017, le Bureau Information Jeunesse est membre du réseau Service Public Régional d'Orientation (SPRO) dont le but est d'améliorer la qualité de l'orientation des publics tout au long de leur vie.

En 2018 le BIJ a été labellisé par la Direction Régionale de la Cohésion Sociale et Protection des Populations. Le Label Information Jeunesse est une marque de qualité accordée par l'Etat à une structure d'information des jeunes. L'objectif est de réaliser un accueil libre, anonyme, sans discrimination et de qualité, des jeunes cherchant des informations de type généraliste, aussi bien en matière d'orientation professionnelle et scolaire que de vie quotidienne.

La Maison des Adolescents : Cet espace réservé aux 12 à 25 ans se questionnant sur leur adolescence a été fréquenté à 67 % par des filles et 33 % par des garçons.

Accueil de la Maison des Habitants : Majoritairement des femmes ont été accueillies puisqu'elles représentent 59% des personnes accueillies.

Le service de prévention spécialisée : Les femmes représentent 51% des publics accompagnés par le service de prévention spécialisée (données 2021).

On note une forte féminisation dans le profil des suivis : la part des femmes accompagnées était de 24% en 2016 et de 42% en 2019

Cette féminisation des accompagnements relève d'une démarche volontaire, le service ayant fait en sorte de mieux prendre en compte la situation des femmes et des jeunes filles en situation de précarité sociale.

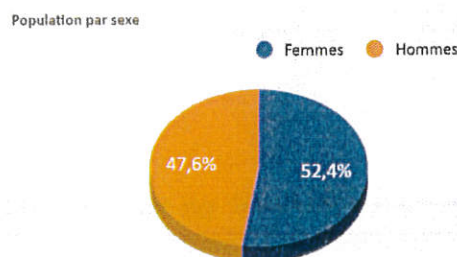
Cette orientation prend en compte les constats réalisés dans le cadre du diagnostic territorial de Gap : sur-représentation et isolement des femmes en situation de monoparentalité, difficultés d'accès à l'emploi, précarité financière et impact sur les situations de fragilité des enfants vivant dans ces familles monoparentales.

Dans le cadre du service prévention et du CISPD : Le groupe de travail sur les violences liées au couple, composé de professionnels et d'élus de la communauté d'agglomération s'est réuni 2 fois : le 03/12/21 et le 01/04/22.

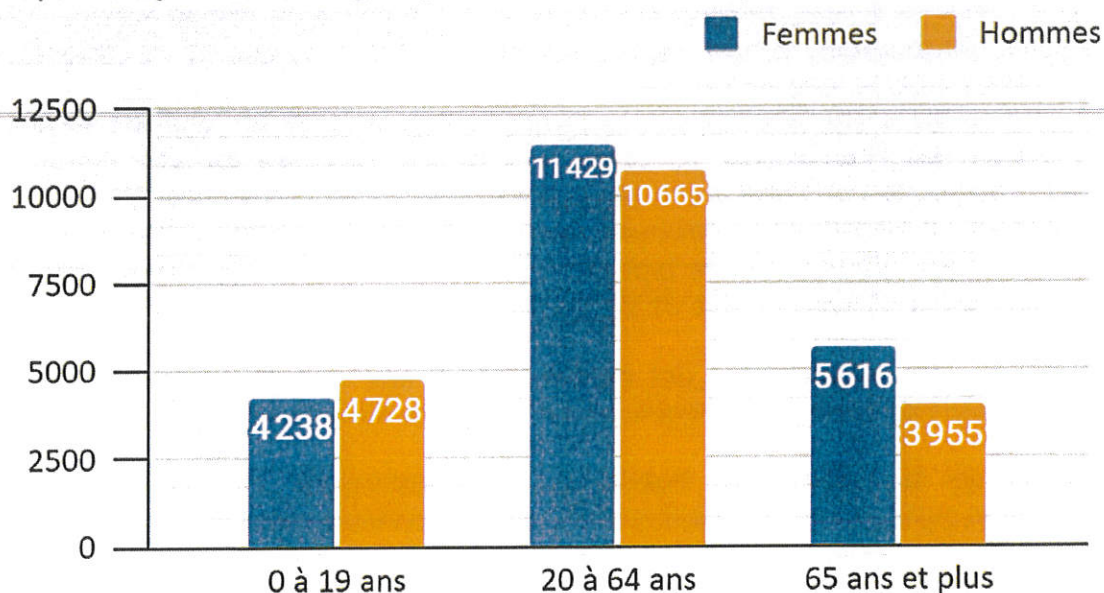
Il a permis la co-élaboration de fiches réflexes destinées à favoriser le repérage et l'orientation des femmes victimes de violence.

III. Les principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes/hommes (sources: RP Insee 2019, géographie au 01/01/2022)

Population par sexe et tranche d'âge sur le territoire:

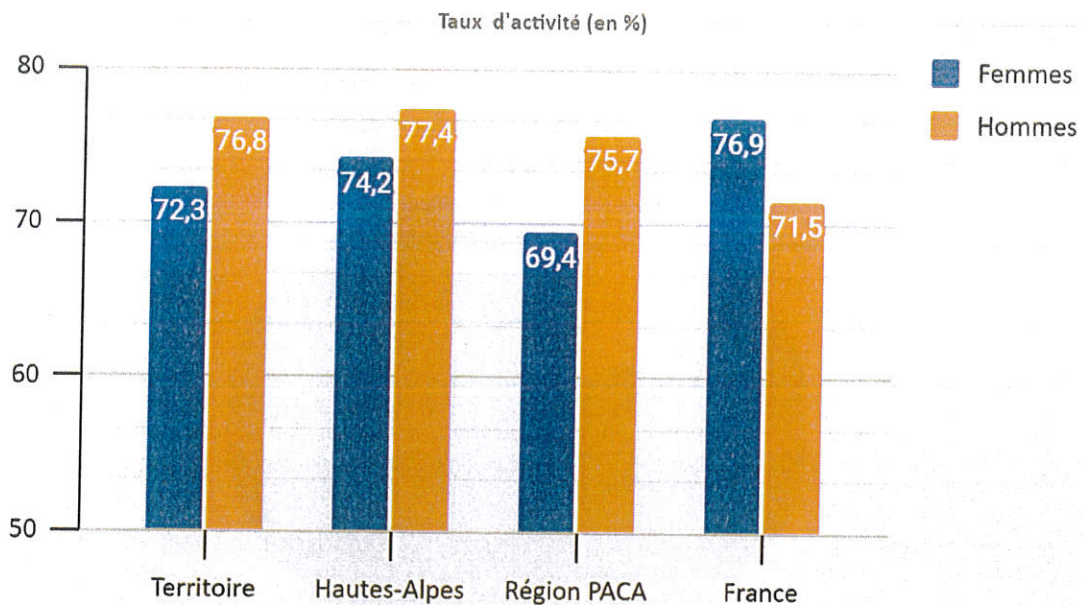


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



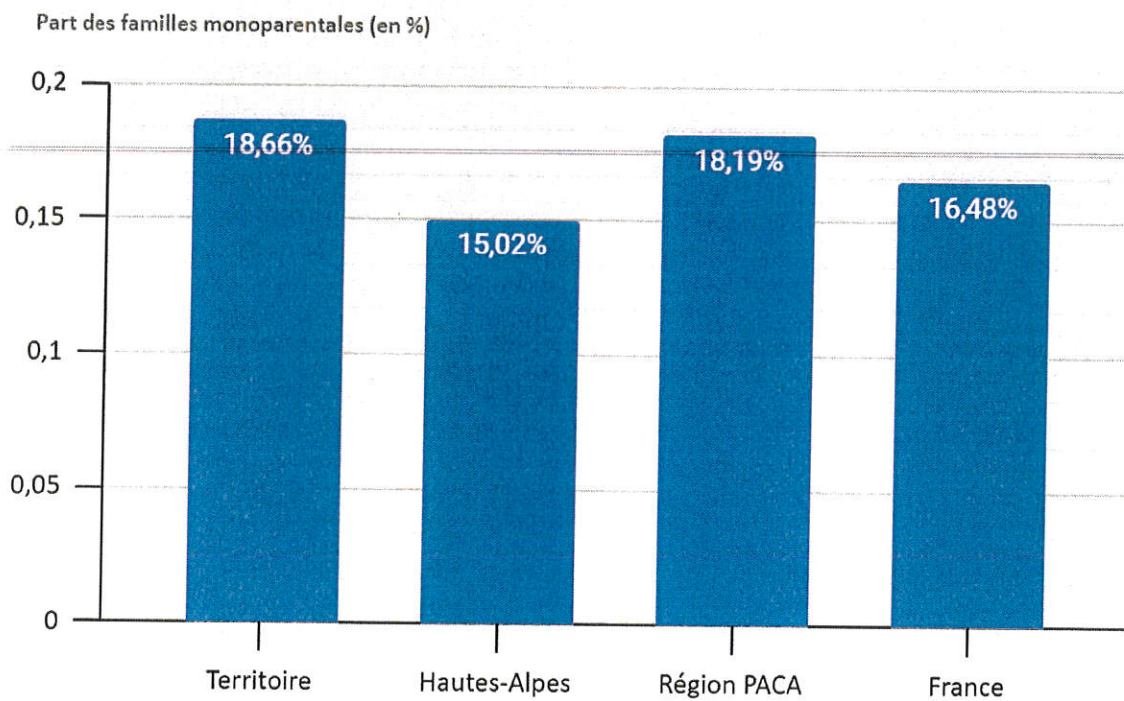
Taux d'activités des femmes et des hommes sur le territoire

Le taux d'activité des hommes et des femmes du territoire est légèrement plus faible que dans les Hautes-Alpes et dans la France entière.



Familles monoparentales sur le territoire

La part des familles monoparentales sur le territoire est équivalente à celle de la région PACA mais elle reste plus élevée qu'au niveau national.



Répartition au sein des familles monoparentales

● dont femmes seules avec enfants ● dont hommes seuls avec enfants

