

REPUBLIQUE FRANCAISE

=====

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA VILLE DE GAP****Le six décembre deux mille dix neuf à 18h15,**

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 : 39
DATE DE LA CONVOCATION	29/11/2019
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	13/12/2019

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

M. Roger DIDIER , Mme Rolande LESBROS , M. François DAROUX , Mme Maryvonne GRENIER , Mme Bénédicte FEROTIN , M. Jean-Pierre MARTIN , Mme Catherine ASSO , M. Daniel GALLAND , Mme Martine BOUCHARDY , Mme Françoise DUSSERRE , M. Maurice MARCHETTI , Mme Sarah PHILIP , M. Francis ZAMPA , Mme Raymonde EYNAUD , M. Claude BOUTRON , Mme Aïcha-Betty DEGRIL , M. Pierre PHILIP , Mme Véronique GREUSARD , Mme Chantal RAPIN , Mme Christiane BAR , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Elodie BRUTINEL LARDIER , M. Gil SILVESTRI , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jérôme MAZET , M. Stéphane ROUX , Mme Evelyne COLONNA , M. Jean-Michel MORA , M. Alexandre MOUGIN , M. Richard GAZIGUIAN , Mme Ginette MOSTACHI , M. Joël REYNIER , Mme Isabelle DAVID , M. Guy BLANC , M. François-Olivier CHARTIER , M. Pierre-Yves LOMBARD , Mme Marie-José ALLEMAND , Mme Vanessa PICARD , M. Jean-Louis DANGAUTHIER

Conseillers Municipaux, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

M. Bruno PATRON procuration à M. Daniel GALLAND, M. Christophe PIERREL procuration à Mme Isabelle DAVID

Absent(s) :

M. Vincent MEDILI, Mme Monique PARA

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 : M. Gil SILVESTRI, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il(elle) a acceptées.

Le rapporteur expose :

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son article 61 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 Etablissement 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 favorable de la Commission de l'Administration Générale, des Ressources Humaines et de la Commission des Finances réunie le 28 novembre 2019 :

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
- CONTRE : 1

M. Jean-Louis DANGAUTHIER

Le Maire-Adjoint


Maurice MARCHETTI

Transmis en Préfecture le : 17 DEC. 2019

Affiché ou publié le : 17 DEC. 2019

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

Année 2019

Depuis le 1er janvier 2016, les communes et Etablissements 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

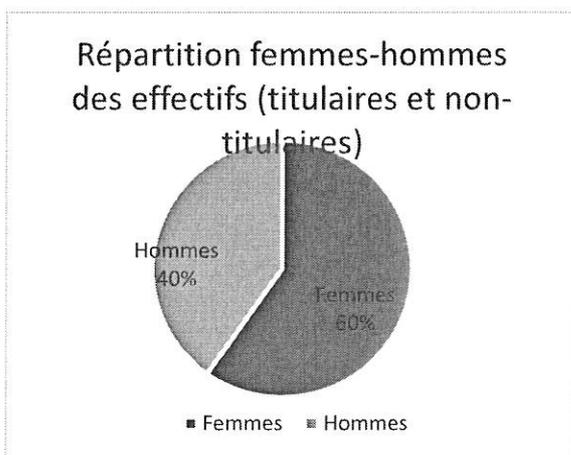
Au sein de la Ville de Gap, les femmes représentent 60 % des agents occupant un emploi permanent soit 434 agents sur 727.

Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	128	24	152	84 %	16 %
Technique	171	207	378	45 %	55 %
Animation	14	18	32	44 %	56 %
Culturelle	35	14	49	71 %	29 %
Sociale	75	1	76	99 %	1 %
Médico-sociale	1	0	1	100 %	0 %
Médico-technique	1	0	1	100 %	0 %
Sportive	5	18	23	22 %	78 %
Police municipale	4	11	15	27 %	73 %
TOTAL	434	293	727	60 %	40 %

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	74 %	76 %	59 %	41 %
Non-titulaires	30 %	24 %	65 %	35 %



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

Le taux de féminisation est proche de 100% au sein de la filière sociale, notamment sur les cadres d'emplois d'éducateur de jeunes enfants, d'agents spécialisés des écoles maternelles, d'agent social.

La filière administrative est fortement féminisée, 2 points au-dessus du national.

La filière police municipale est toujours au-dessus des chiffres nationaux. Il en est de même dans les filières technique et culturelle qui sont respectivement au-dessus de la moyenne nationale de 4 et 8 points.

Seule la filière sportive est en léger retrait par rapport aux chiffres nationaux (6 points).

Ainsi dans la collectivité, le taux de féminisation est très important dans les filières sociale, médico-sociale et administrative où les agents de catégorie C représentent une part importante.

Inversement, toujours dans la collectivité, les hommes sont fortement représentés dans les cadres d'emplois relevant des techniques, à 55 % mais dans cette filière, les femmes représentent quand même 45 %, soit 4 point au-dessus de la moyenne nationale.

Les femmes sont présentes en nombre dans 5 filières : administrative, culturelle, sociale, médicale et animation.

Au niveau national, dans la FPT :

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

Technique : 41% de femmes / 59 % d'hommes

Animation : 71% de femmes / 29 % d'hommes

Culturelle : 63% de femmes / 37 % d'hommes

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

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

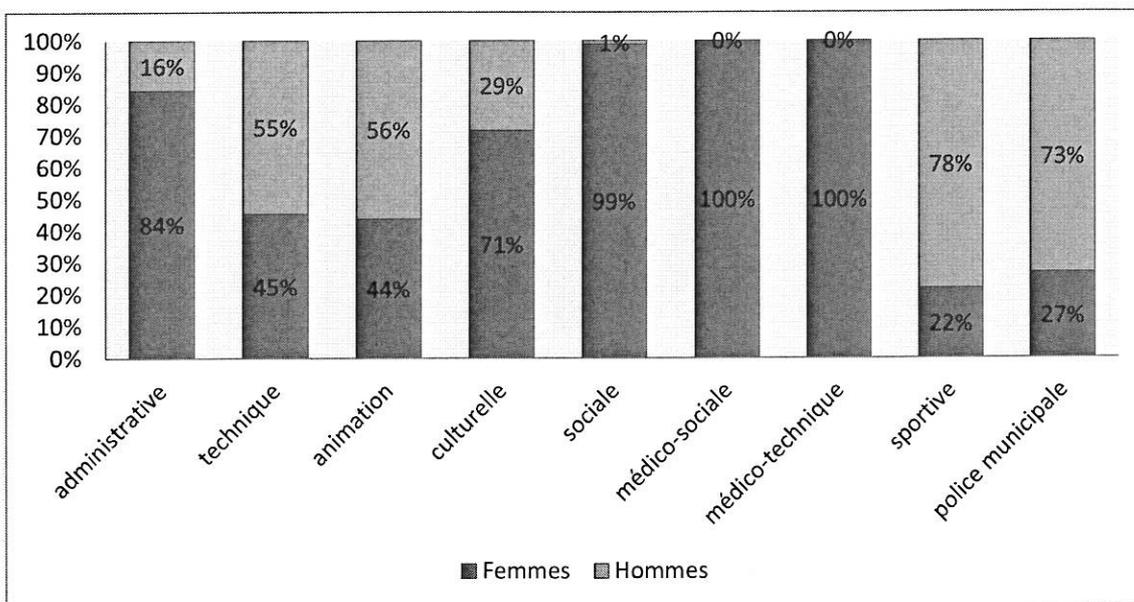
Médico-tech : 74% de femmes / 26 % d'hommes

Sportive : 28% de femmes / 72 % d'hommes

Police : 21% de femmes / 79 % d'hommes

Incendie-sec : 4 % de femmes / 96 % d'hommes

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



Répartition par catégorie hiérarchique

La Ville de GAP est pleinement investie et attachée au maintien et à la promotion de l'égalité professionnelle comme en témoigne l'organigramme actuel de la collectivité, avec pas moins de 15 femmes (sur 38) 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).

Par catégories hiérarchiques, les femmes se retrouvent majoritaires en catégorie A (56 %) et en catégorie C (63 %).

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

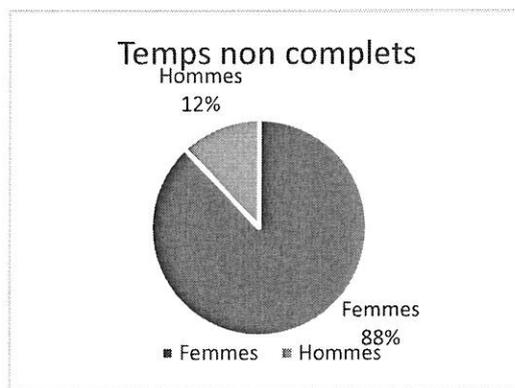
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Temps de travail

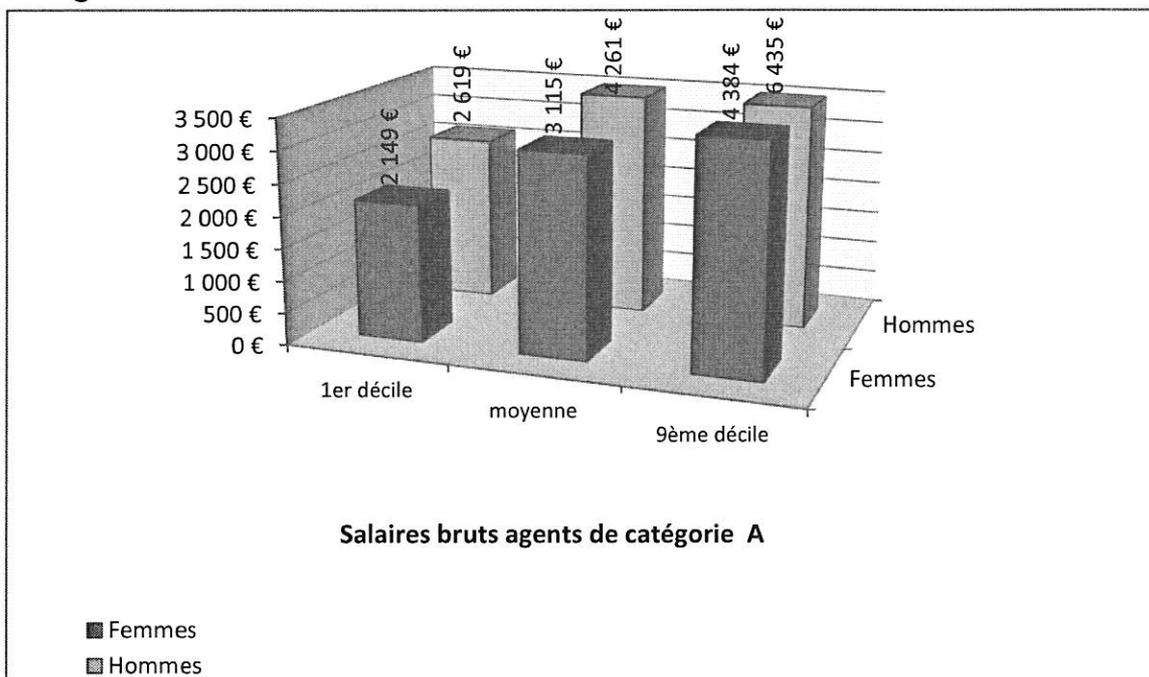
Comme en 2017 et 2018, les postes à temps non complet sont très majoritairement occupés par des femmes.

La question des écarts de rémunération entre les sexes

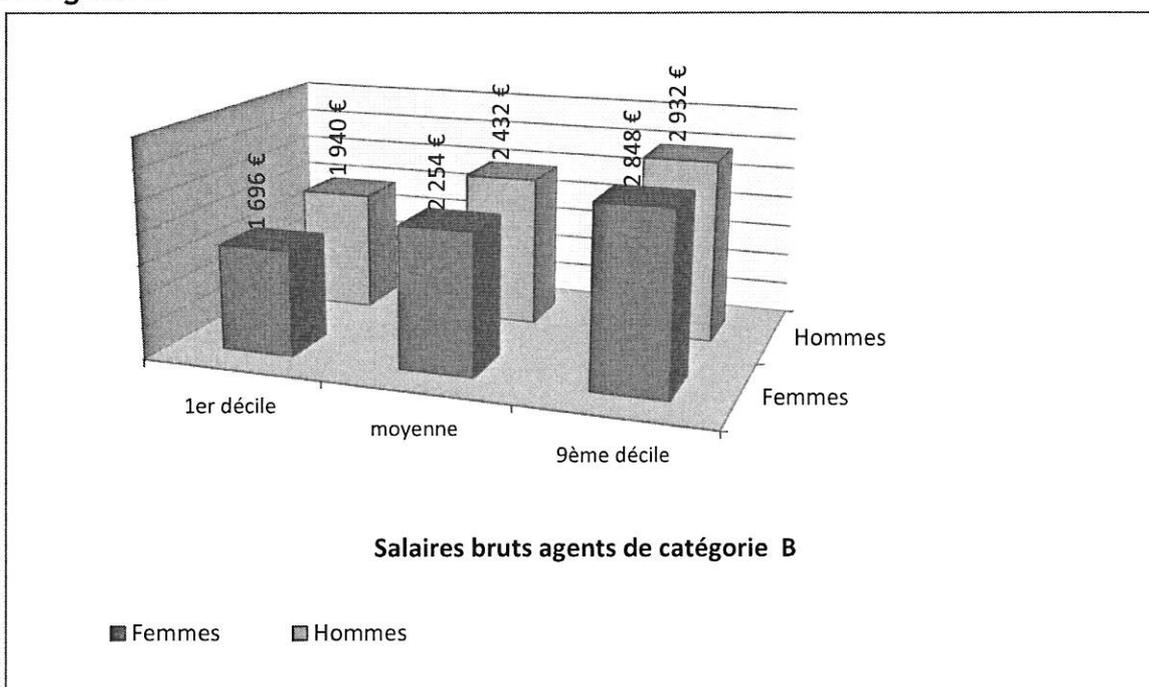
Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire équivalente. Il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes. Globalement, les agents perçoivent des rémunérations comparables pour un même grade, une même fonction et une ancienneté équivalente.



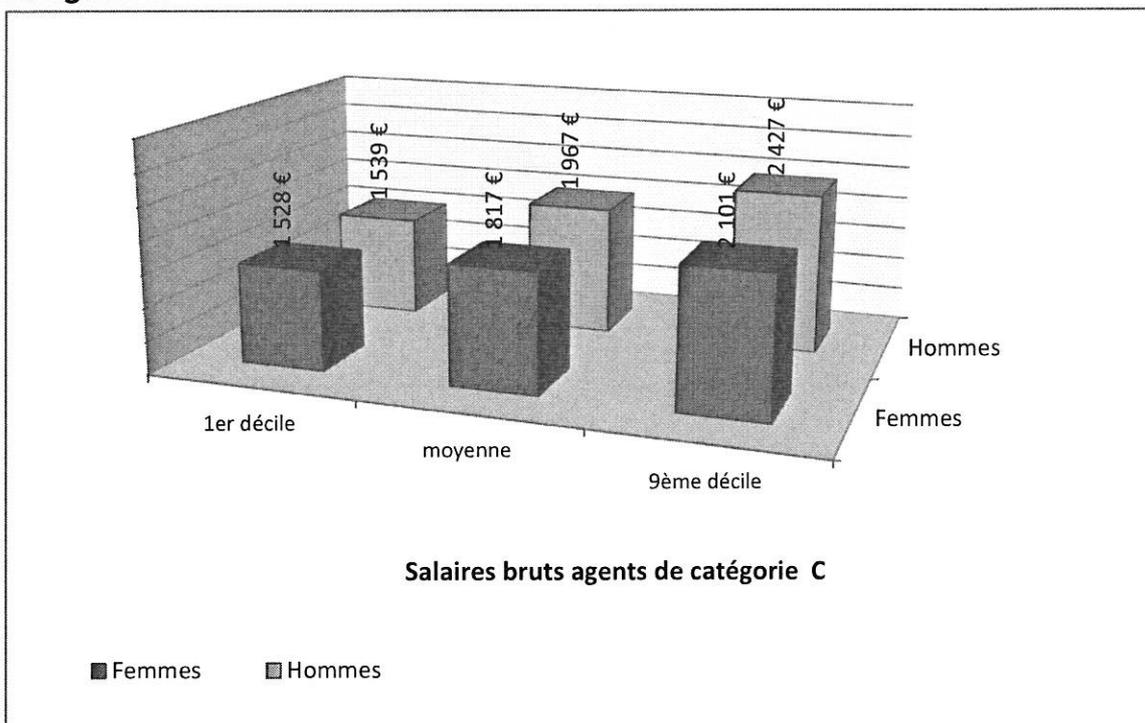
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



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

En catégorie A, les écarts de salaires du 9^{ème} décile sont liés au fait que quatre des cinq plus hautes fonctions hiérarchiques de la collectivité sont occupées par des hommes. Il s'agit des emplois fonctionnels de Directeur Général des Services, Directeur Général Adjoint des Services, Directeur Général des Services Techniques et d'un emploi de Directeur Général Délégué. Par ailleurs, au niveau des femmes classées dans cet échantillon, on retrouve une Directrice Générale Déléguée et des agents féminins de catégorie A qui n'ont pas la même ancienneté dans la fonction publique que bon nombre d'hommes de ce décile.

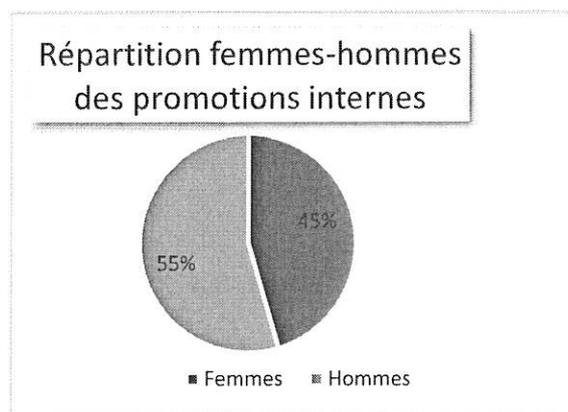
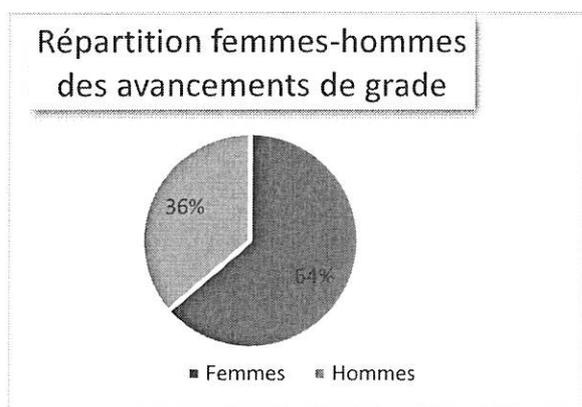
En catégorie B, on constate qu'il y a un écart moyen de 178 € bruts et en catégorie C, l'écart moyen est de 150 €.

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 et la CAP compétente avant décision finale par l'autorité territoriale.

En 2019, 64% des avancements de grade et 45% des promotions internes l'ont été au bénéfice des femmes. En 2018, 65% des promotions internes avaient été au bénéfice des femmes.

Les conditions d'avancement reposent essentiellement sur le statut de la fonction publique territoriale



Les conditions de travail

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 2019, la Ville de Gap a initié la réalisation des plans d'actions des unités de travail. Cette mission se poursuivra encore en 2020.

Des visites de postes de travail sont effectuées afin de réaliser des aménagements de postes le cas échéant. Cette année 6 visites de poste ont été effectuées (5 sur des postes de femmes et 1 sur un poste d'homme). Par ailleurs, le conseiller de prévention réalise également des visites de postes afin de sensibiliser les agents aux bonnes pratiques posturales.

L'extension de ces dispositifs au bénéfice de tous, hommes et femmes de tous les services, permet le développement de la mixité des métiers. La ville de Gap a créé une cellule Santé et Sécurité au travail (psychologue, médecin du travail et conseiller de prévention) qui se réunit tous les mois.

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.

Les actions de formation en intra

Intitulé	Nombres de jours réalisés en 2019	Directions	Nombre d'inscrits Ville Femmes	Nombre d'inscrits Ville Hommes
Organisation et fonctionnement de la fonction publique territoriale (Culture territoriale)	3	toutes	5	3
Prévention et secours civique de niveau 1	11	Toutes	39	18

Intitulé	Nombres de jours réalisés en 2019	Directions	Nombre d'inscrits Ville Femmes	Nombre d'inscrits Ville Hommes
Gestion des conflits et agressivité	9	Espaces verts, Voirie	5	33
Habilitations électriques	2	Toutes	2	22
Réactualisation de la formation hygiène alimentaire	4	Education	31	2
Analyse et prévention des situations conflictuelles entre et avec les enfants	9	Education	80	2
Entretien professionnel	4	Toutes	5	3
Connaissances techniques concernant la route	3	Voirie	1	8
La signalisation temporaire des chantiers sur la voirie	4	Voirie, Espaces verts	3	29
Formation Anglais	10 heures x 2 groupes	Guichet unique, Accueil Mairie	10	0
BO RH	2	DRH	8	0
Le métier du chargé d'accueil	2	Toutes	5	6
Interculturalité	1	Cohésion Urbaine et Sociale	9	6
Sensibilisation à la laïcité	1	Cohésion Urbaine et Sociale	9	6
Gestes et postures	2	Nettoisement, parkings et crèches	0	3
Formation des membres du CHSCT	2	Toutes	4	4
Formation armement des policiers municipaux : module juridique	2	Police Municipale	4	7
Formation préalable armement à feu	15	Police Municipale	5	8
Manipulation TONFA	2	Police Municipale	3	3
Analyse et prévention des situations conflictuelles entre et avec les enfants	6	Education	42	1
Logiciel spécifique médiathèque	1	Médiathèque	3	1
Caces	14	Toutes	1	63
Totaux au 19/11/2018	109		278	235

En 2019, 100% des agents ayant suivi une préparation aux examens et concours sont des femmes (6 femmes sur 6 inscrits).

Par ailleurs, en 2019, 7 hommes et 10 femmes ont passé les tests pour suivre une préparation aux concours en 2020.

Le plan prévisionnel d'actions 2018-2020

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 :

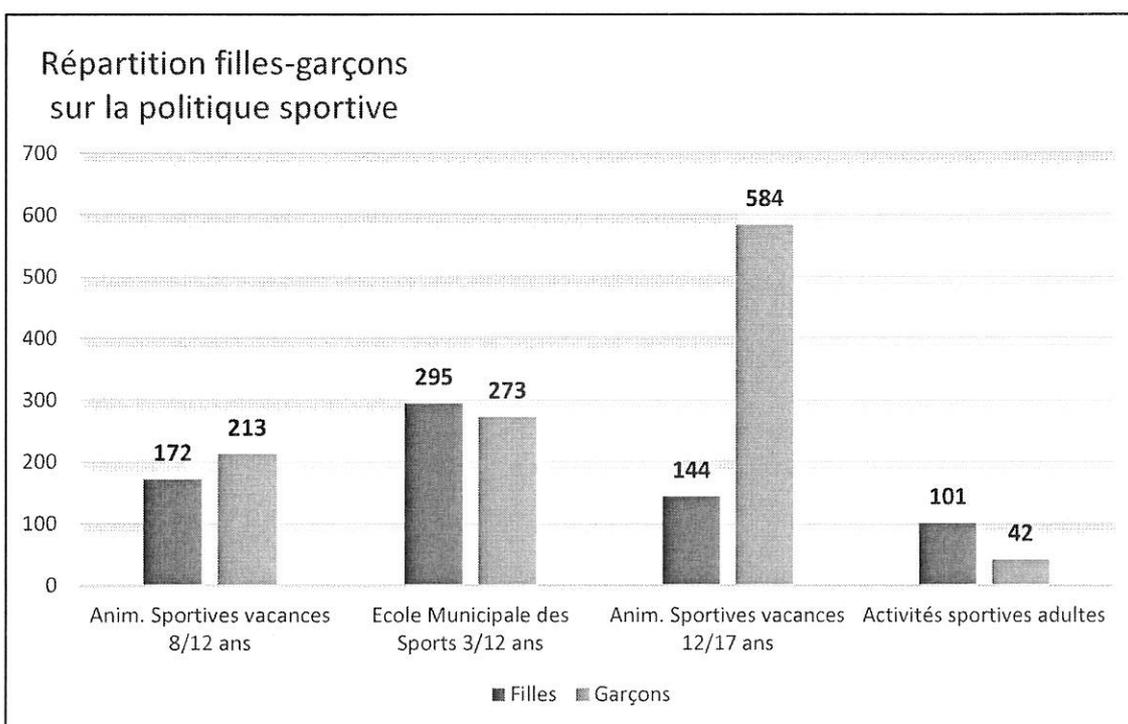
- Développement d'actions de formation
- Poursuite de la réalisation du plan d'actions du Document Unique (DUERP)
- Prévention des risques liés à l'activité physique
- Poursuite de l'expérimentation des horaires variables sur 2 directions (ressources humaines et urbanisme) et extension aux autres services après mise en place d'un outil de gestion du temps.
- Mise en place d'un groupe de travail dédiée au thème de l'égalité professionnelle homme-femme. Celui-ci est constitué de 3 représentants du personnel et de 3 représentants de la collectivité et d'agents de la DRH.

II. Les politiques publiques

Le sport

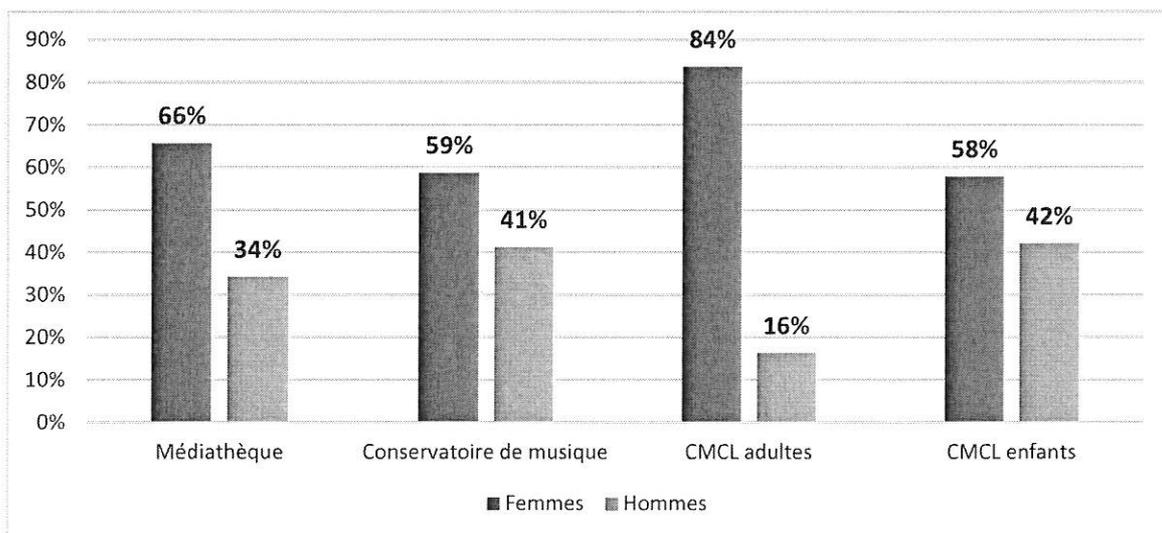
L'Ecole Municipale des Sports qui fonctionne toute l'année est majoritairement fréquentée par des filles tout comme les activités sportives adultes qui sont pratiquées à 70% par des Femmes.

A l'inverse, les activités sportives proposées lors des vacances scolaires pour les 12/17 ans sont très majoritairement fréquentées par les garçons (80%).



La culture

Le taux de féminisation au conservatoire est de 59%, en hausse de 2 points par rapport à 2018, il est encore plus élevé pour la médiathèque à 66% et pour les activités proposées par le CMCL aux adultes puisqu'il dépasse 80%.



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 par 63 % d'hommes et il organise des animations comme l'action baby Sitting qui par exemple est fréquentée à 100 % par des femmes.

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 accordé 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.

L'Espace Solidarité Emploi : Ce service reçoit des usagers dans le cadre de leur recherche d'emploi. Au 31 août 2019, sur 319 personnes accueillies, 45% étaient des femmes contre 41% en 2018 et 55 % des hommes contre 59% en 2018.

Le service de prévention spécialisée : Il propose un accompagnement socio-éducatif dans le respect de la libre adhésion et du secret professionnel. Sur 187 personnes accompagnées, 66 % sont des hommes et 34 % des femmes.

La Maison des Adolescents : Cet espace réservé aux 12 à 25 ans se questionnant sur leur adolescence a été fréquenté à 74 % par des filles et 26 % par des garçons. En 2018, la fréquentation des filles était seulement de 41%.

Accueil de la Maison des Habitants : d'une manière générale et tout public et âge confondu, 49,7 % de femmes ont été accueillies par le secrétariat de la Maison des Habitants.

La Direction de la Cohésion Urbaine et Sociale travaille activement auprès de la déléguée aux droits des femmes et participe à de nombreuses manifestations en faveur des femmes telles que les rencontres de la mixité, la lutte contre les violences faites aux femmes, "Femmes des possibles", "Etape vers l'emploi".

La Ville de Gap soutient également le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles.