

REPUBLIQUE FRANCAISE

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

Le huit décembre deux mille vingt-trois 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 : 32
DATE DE LA CONVOCATION	01/12/2023
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	15/12/2023

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 , M. Jean-Louis BROCHIER , M. Cédryc AUGUSTE , Mme Solène FOREST , M. Daniel GALLAND , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN , Mme Martine BOUCHARDY , M. Vincent MEDILI , Mme Françoise DUSSEYRE , M. Claude BOUTRON , Mme Ginette MOSTACHI , M. Pierre PHILIP , M. Joël REYNIER , Mme Françoise BERNERD , Mme Chiara GENTY , M. Alexandre MOUGIN , Mme Evelyne COLONNA , M. Fabien VALERO , Mme Nina CAL , M. Alain BLANC , M. Eric MONTOYA , Mme Christiane BAR , M. Eric GARCIN , M. Nicolas GEIGER , Mme Marie-José ALLEMAND , M. Elie CORDIER , Mme Esther GONON
Conseillers Municipaux, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

Mme Paskale ROUGON procuration à M. Daniel GALLAND, Mme Catherine ASSO procuration à M. Olivier PAUCHON, Mme Chantal RAPIN procuration à Mme Françoise DUSSEYRE, M. Richard GAZIGUIAN procuration à M. Pierre PHILIP, Mme Mélissa FOULQUE procuration à Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB, M. Gil SILVESTRI procuration à M. Jérôme MAZET, M. Bruno PATRON procuration à M. Jean-Pierre MARTIN, Mme Charlotte KUENTZ procuration à Mme Esther GONON, Mme Isabelle DAVID procuration à M. Eric GARCIN, Mme Pimprenelle BUTZBACH procuration à M. Nicolas GEIGER

Absent(s) :

M. Christophe PIERREL

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 Evelyne COLONNA, 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.

- **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 du Comité Social Territorial réuni le 14 novembre 2023 et de la Commission de l'Administration Générale et des Ressources Humaines et de la Commission des Finances et du Budget réunie le 29 novembre 2023 :

- **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** : 42

La Conseillère Municipale Déléguée



Christiane BAR

Le Secrétaire de Séance



Evelyne COLONNA

Transmis en Préfecture le : **19 DEC. 2023**

Affiché ou publié le : **19 DEC. 2023**

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

Année 2023

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 60 % des agents occupant un emploi permanent, ce qui a augmenté de 3 points par rapport à 2022.

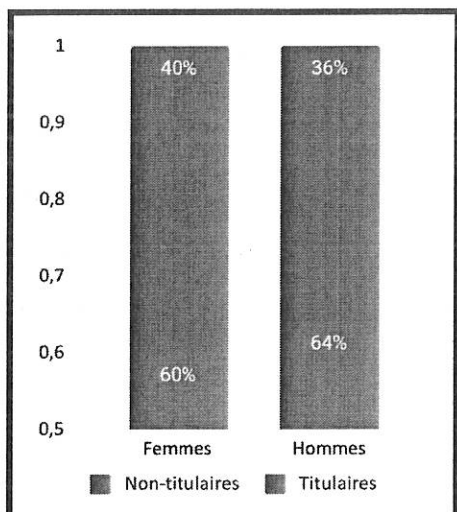
Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	136	34	170	80%	20%
technique	213	215	428	49.8%	50.2%
animation	21	16	37	57%	43%
culturelle	39	18	57	68%	32%
sociale	48	0	48	100%	0%
médico-sociale	2	0	2	100%	0%
médico-technique	1	0	1	0%	0%
sportive	5	15	20	25%	75%
police municipale	4	14	18	22%	78%
TOTAL	469	312	781	60%	40%

Au niveau national, les femmes représentent 62% des agents publics et 42% des agents de catégorie A+.

Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité pro.2021

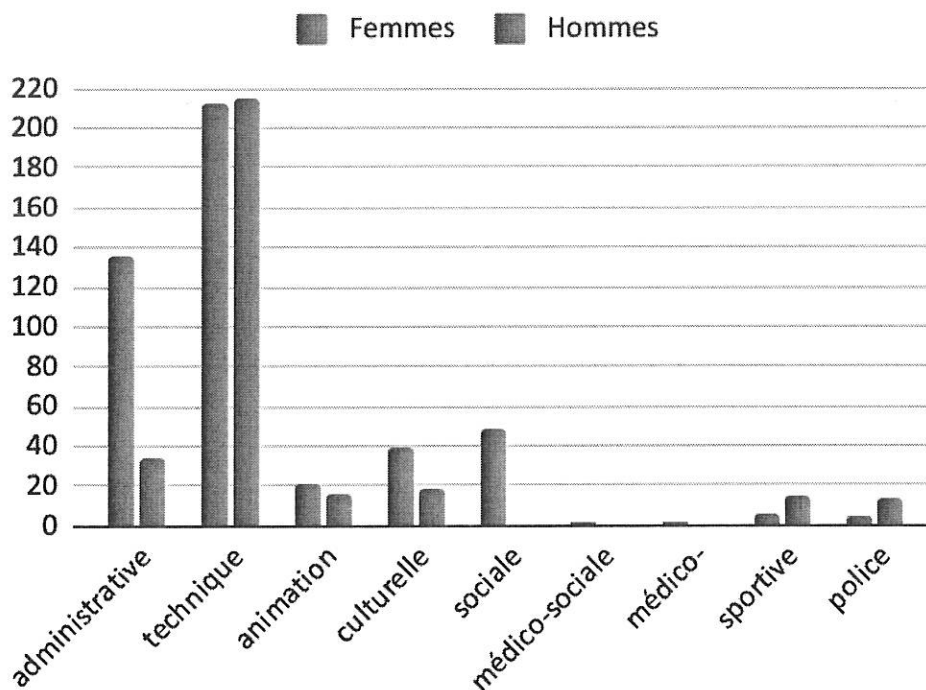
Part des titulaires et non titulaires



Au sein de la collectivité, 60% des femmes et 64% des hommes sont titulaires.

Répartition par filière

Femmes et Hommes



Les filières sociale et médico-sociale restent exclusivement féminines, notamment au sein des cadres d'emplois d'agents spécialisés des écoles maternelles et d'agent social.

La filière administrative est fortement féminisée avec un taux de 80%, contre 81% en 2022. Pour ce qui est de la filière technique, le taux de femmes a augmenté de près de 7% par rapport à 2022, passant de 43% à 49.8%.

Les hommes sont très fortement représentés dans les filières police municipale et sportive puisqu'ils représentent respectivement 77.8% et 75% des effectifs. Enfin, au sein de la filière culturelle, les femmes restent majoritaires avec 68.4% des effectifs contre 70% en 2022.

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 très attachée au maintien et à la promotion de l'égalité professionnelle comme en témoigne toujours l'organigramme de la collectivité, qui compte 18 femmes sur 36 à des postes de direction, y compris dans le domaine technique (direction du nettoyage et de gestion des déchets ; direction hygiène et santé ; direction des services informatiques) ou à des directions support (finances, marchés publics, ressources humaines, juridique).

Par catégories hiérarchiques, les femmes sont toujours majoritaires en catégorie A (65.1 %) et en catégorie C (61.4 %). En catégorie B, la répartition des hommes et des femmes est équilibrée à 50.7% pour les hommes et 49.3% pour les femmes.

Temps de travail

Parmi les agents à temps partiel au sein de la collectivité, les femmes sont toujours largement majoritaires puisqu'elles représentent 92.3% des temps partiels. Ce taux était de 92.7% en 2022.

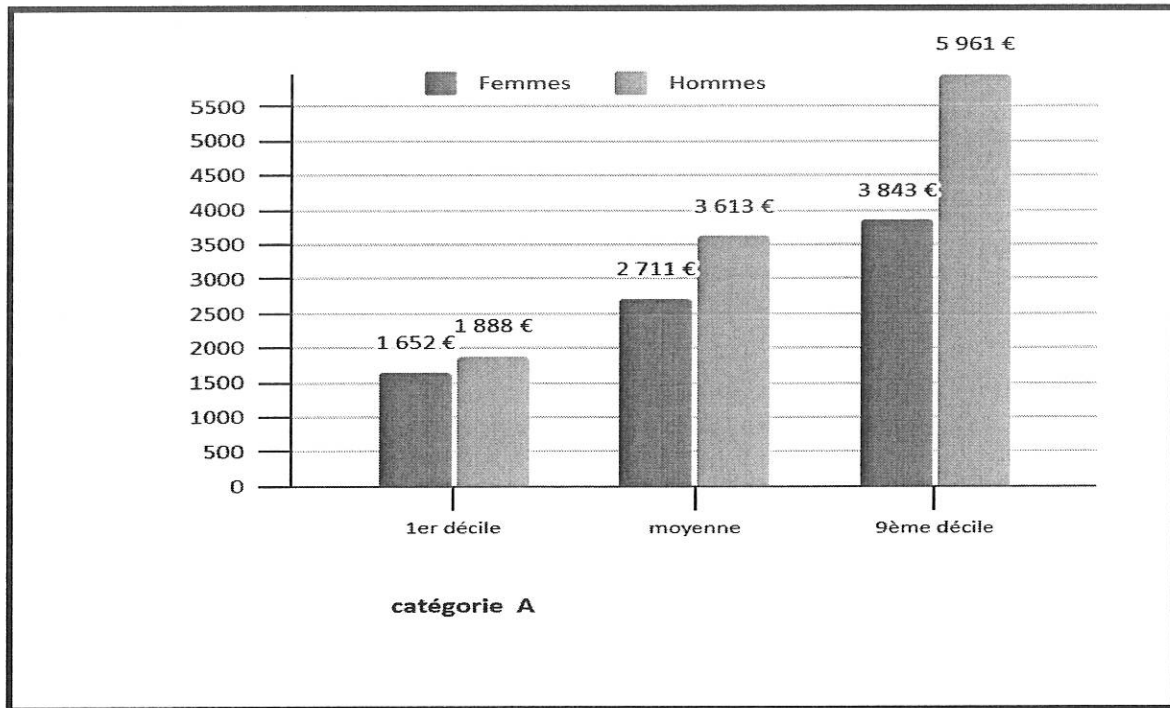
Sur l'ensemble des agents de la collectivité, la part de femmes travaillant à temps partiel est de 7.8% alors que la part des hommes à temps partiel est de 0.9 %.

Au niveau national, fin 2018, le temps partiel concerne 26.3% des agents de la fonction publique territoriale. Parmi ces agents, 34.9% sont 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 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.

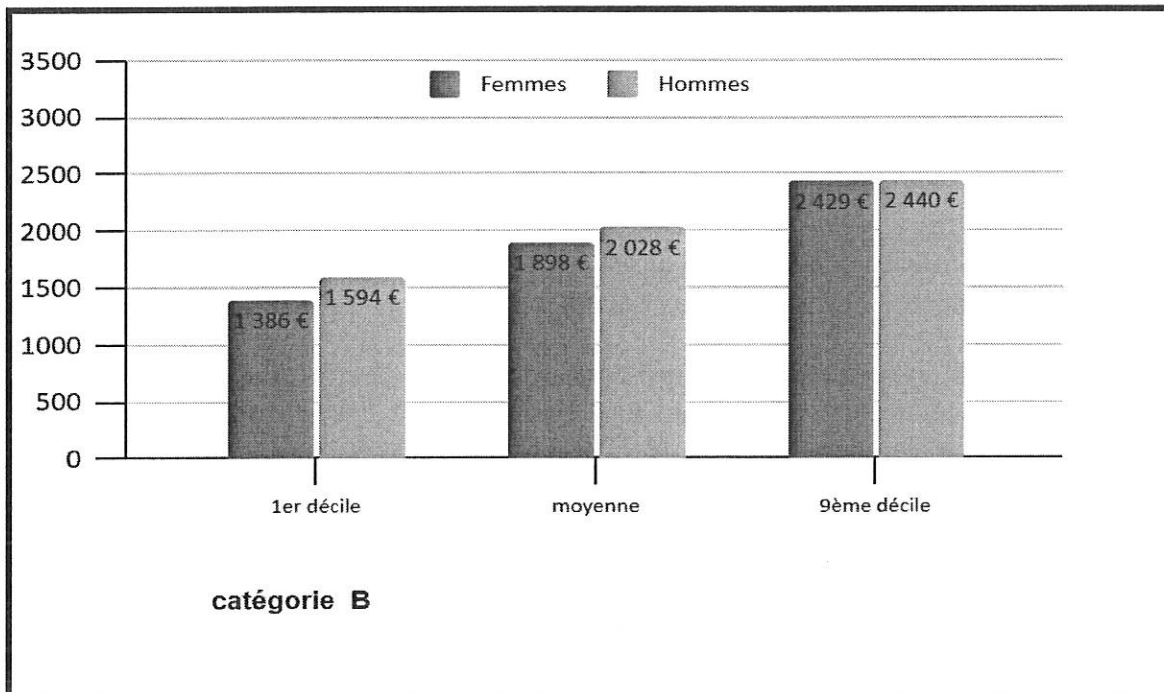
Salaires nets des agents de la catégorie A (ramenés en ETP):



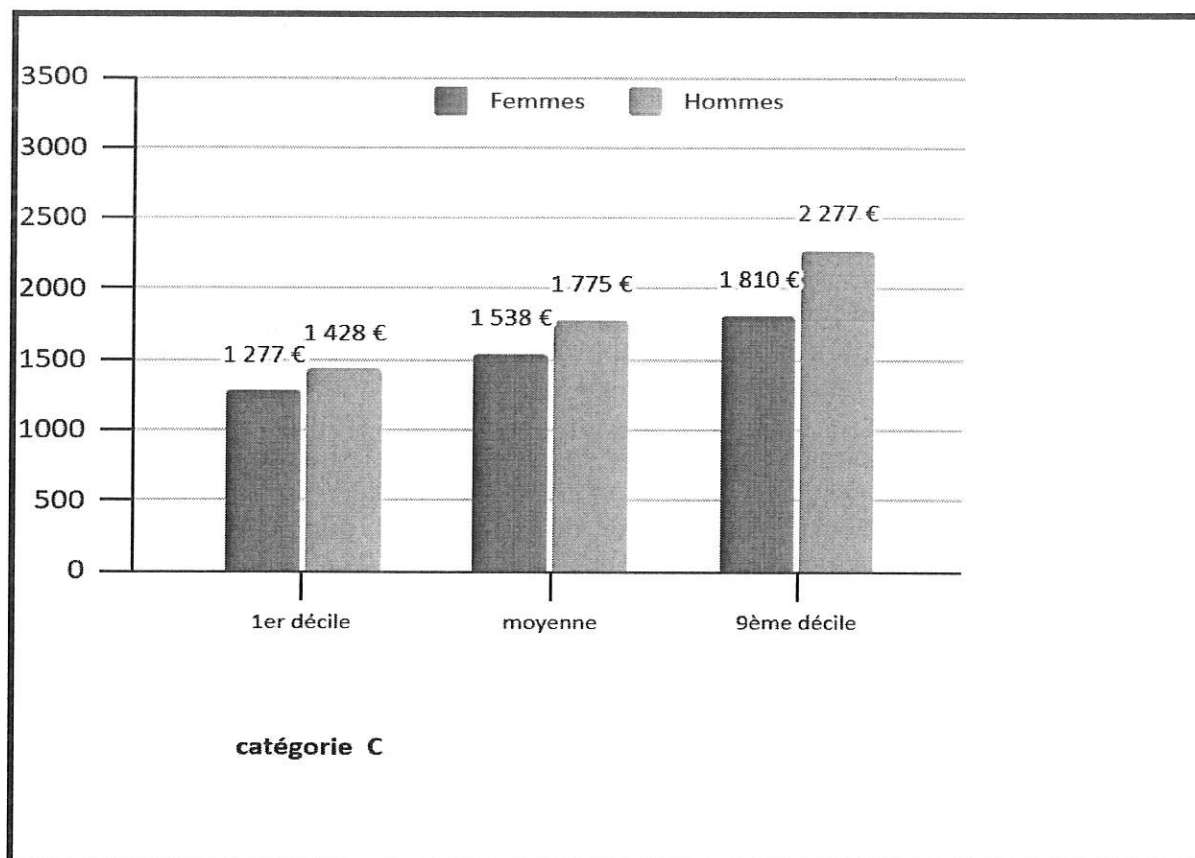
En catégorie A, les écarts de salaires moyens sont de 24.9% au profit des hommes. Comme les années précédentes, quatre des cinq plus hautes fonctions hiérarchiques de la collectivité sont occupées par des hommes ce qui explique les écarts de salaire importants au 9^{ème} décile.

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 6.4%.



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



En catégorie C, le salaire moyen des hommes est supérieur de 13.3% à celui des femmes.

Sur l'ensemble des catégories, le salaire moyen des hommes est supérieur de 13.5% à celui des femmes.

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 70% au bénéfice des femmes contre 30% pour les hommes.

Pour les promotions internes, elles ont été obtenues à 89% par des femmes contre 11% d'hommes.

Les conditions de travail

Chaque année, 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.

Cette année, la collectivité n'a pas eu de conseiller de prévention pendant plusieurs mois en raison de difficultés de recrutement. Toutefois, la collectivité a fait intervenir l'organisme CAP EMPLOI afin de réaliser un aménagement de poste adapté aux besoins d'un agent.

Les difficultés de recrutement d'un médecin du travail rencontrées par le Centre de Gestion n'ont pas permis en début d'année de réunir régulièrement la cellule Santé et Sécurité au travail (psychologue, médecin du travail, conseiller de prévention et DRH) mais le travail de concertation a repris depuis juin dernier.

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 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 2023, 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 2023, 127 jours de formation ont été suivis (110,75 jours en 2022) par 797 stagiaires (700 en 2022).

Les actions de formation en intra

Intitulé de la formation	CNFPT ou autre organisme de formation	Nbre de jours réalisés en 2023 (Toutes collectivités confondues)	Directions demandeuses/ concernées	Nombre d'inscrits Femmes Ville	Nombre d'inscrits Hommes Ville	Nombre total d'inscrits
Prévention et secours civique de niveau 1	Autre	1	Toutes	9	9	18
La prévention de l'usure pour les professionnels auprès des jeunes enfants scolarisés	CNFPT	6	Éducation	38	0	38
Analyse et prévention des situations	CNFPT	3	Éducation	13	0	13

conflictuelles entre et avec les enfants						
Valeurs de la République et laïcité	CNFPT	2	Direction Cohésion Urbaine et Sociale	12	5	17
L'adaptation de son enseignement musical au public en situation de handicap	CNFPT	4	Conservatoire à rayonnement départemental	18	12	30
Le traitement et l'hygiène des eaux de piscine	CNFPT	2	Sports	0	4	4
État civil Les fondamentaux, Théorie et Mise en Pratique)	CNFPT	4	Population	6	0	6
Formation des membres de la F3SCT	CNFPT	3	Toutes	3	4	7
Formation des membres de la F3SCT	Autre	2	Toutes	0	2	2
Google Drive	Formateurs internes	6	Toutes	38	20	58
Formation entraînement armes à feu obligatoire	CNFPT	3,5	Police Municipale	6	20	26
Formation entraînement armes à feu supplémentaire	Autre	4	Police Municipale	3	18	21

Formation entraînement Bâton/ Tonfa	Autre	3	Police Municipale	7	25	32
FCO Voyageurs	Autre	15	L'agglo en bus	0	0	0
Organisation et fonctionnement de la Fonction publique territoriale	CNFPT	2	Toutes	9	3	12
Module 1 : manipulation d'extincteurs	Formateurs internes	12,5	Toutes	93	65	158
Module 2 : sécurité incendie, évacuation, surveillance des locaux	Formateurs internes	10	Toutes	163	30	193
La gestion des conflits	CNFPT	3	Toutes	7	6	13
Découverte du métier de chargé d'accueil	CNFPT	3	Toutes	5	1	6
Actualisation des connaissances Hygiène alimentaire	CNFPT	3	Éducation Crèches EHPAD	26	3	29
Formation initiale Hygiène alimentaire	CNFPT	2	Éducation Crèches	9	1	10
Formation initiale CACES R489 Cat 3 - Chariot automoteur	Autre	2	Direction planification, logistique et réseaux secs	0	5	5

Formation recyclage Habilitation électrique BS BE	Autre	1,5	Toutes	0	9	9
Formation initiale Habilitation électrique BC BR	Autre	3	Direction des Bâtiments	0	1	1
Formation initiale Habilitation électrique BS BE	Autre	2	Toutes	2	4	6
Formation initiale ACCES R482 E	Autre	1	Sports/OM/B âtiments/EV	0	4	4
Formation recyclage Habilitation électrique BC BR	Autre	1,5	Toutes	0	9	9
Formation initiale ACCES R486 PEMP 1B	Autre	2	Éclairage public - Espaces Verts	0	6	6
FCO Marchandises	Autre	5	OM et voirie	0	3	3
Formation initiale CACES R482 B1 Méalac	Autre	3	Voirie	0	2	2
Formation initiale Habilitation électrique H0 B0 H0V HE	Autre	2	Espaces Verts - Parkings - Logistique - Sports - Quattro - Bâtiments	1	11	12

Formation recyclage ACCES ou CACES R486 PEMP 1B	Autre	1	Toutes	0	8	8
Formation recyclage CACES R489 3	Autre	2	Quattro et STEP	0	3	3
Technique de chargement et d'arrimage	Autre	1	Logistique - Voirie - Espaces Verts	0	10	10
Formation initiale CACES R482 G Porte engin	Autre	2	Voirie - Signalisation - Logistique	0	8	8
Formation initiale CACES R482 F Chariot Terex	Autre	2	Logistique - Voirie - Espaces Verts - Parc auto	1	8	9
Formation initiale CACES R482 E Tracteur >100cv	Autre	2	Voirie - Signalisation - Logistique - Espaces verts	0	9	9
Totaux au 2023		127		469	328	797

Les formations individuelles avec le CNFPT :

Au titre des formations individuelles, 47 femmes et 28 hommes ont suivi 357 jours de formations avec le CNFPT, présentiel et distanciel confondus. Les chiffres 2022 n'avaient pas pu être calculés l'an dernier.

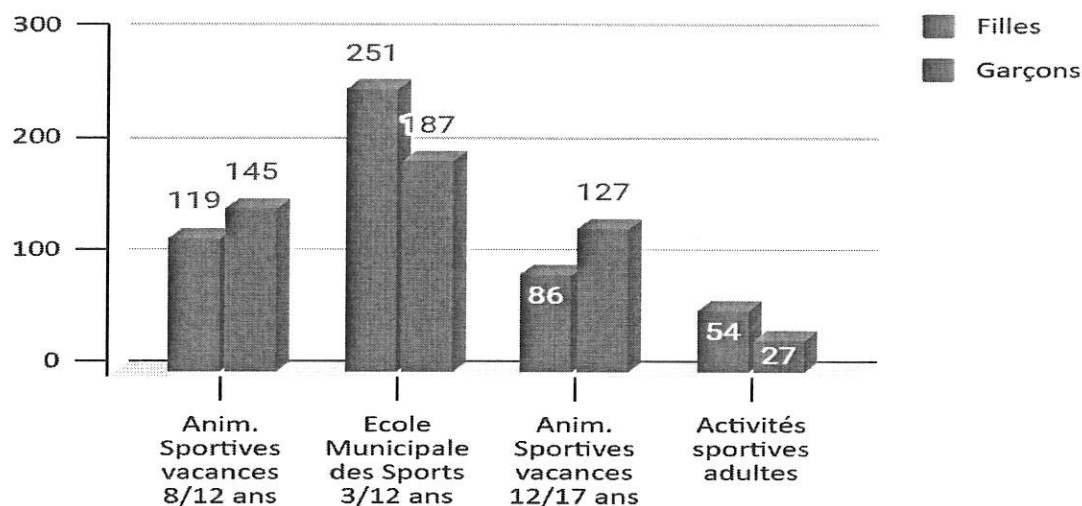
D'autres formations que celles proposées par le CNFPT sont aussi suivies par les agents de la Ville, mais leur recensement n'est effectué qu'au cours de l'année N+1.

II. Les politiques publiques

Le sport

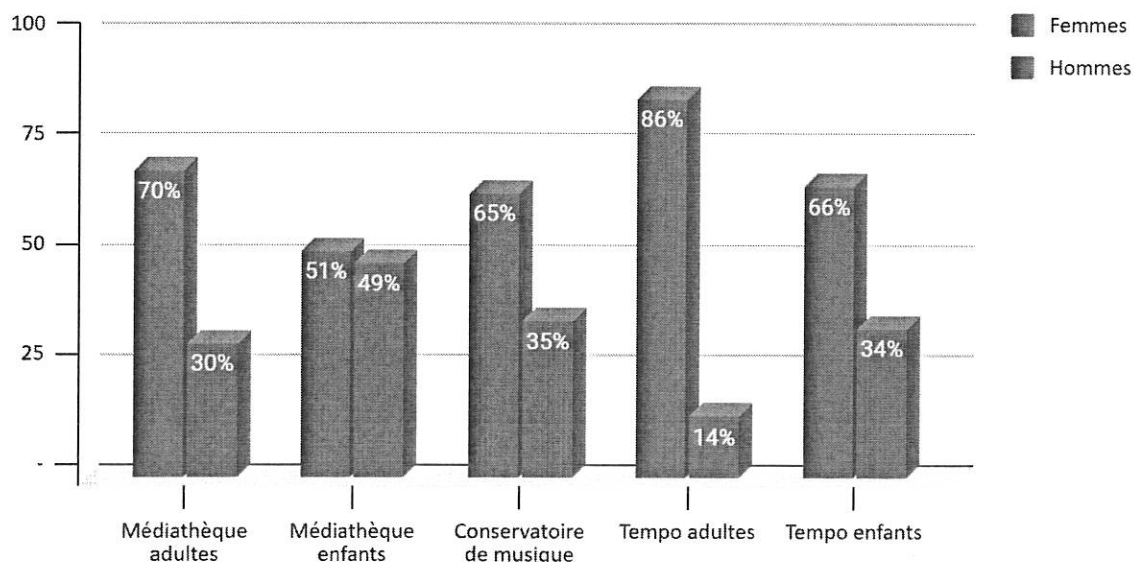
Comme chaque année, nous constatons que les activités sportives proposées lors des vacances scolaires pour les 12/17 ans sont très majoritairement fréquentées par les garçons. Par contre, l'Ecole Municipale des Sports qui fonctionne toute l'année est toujours plus fréquentée par des filles que des garçons.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

Répartition filles-garçons sur la politique sportive



La culture

Comme en 2022, 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... Cette année 200 personnes ont fréquenté ce service. Il comprend entre-autre un Point CYB qui a été fréquenté à 55% 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 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 60 % par des filles et 40 % par des garçons.

Accueil de la Maison des Habitants : Sur l'année 1 394 personnes ont été accueillies. Cette structure a été fréquentée à hauteur de 57% par des femmes.

Le service de prévention spécialisée : Les femmes représentent 54% des publics accompagnés par le service de prévention spécialisée (données 2022).

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

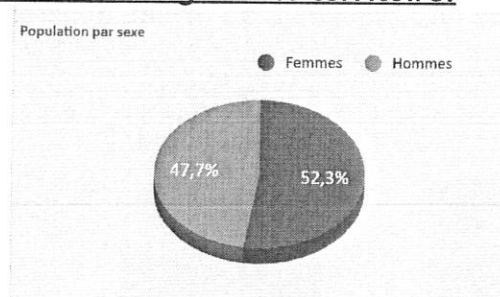
Cette féminisation des accompagnements relève d'une démarche volontaire, le service ayant fait en sorte de mieux prendre en compte la situation des femmes et des jeunes filles en situation de précarité sociale.

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.

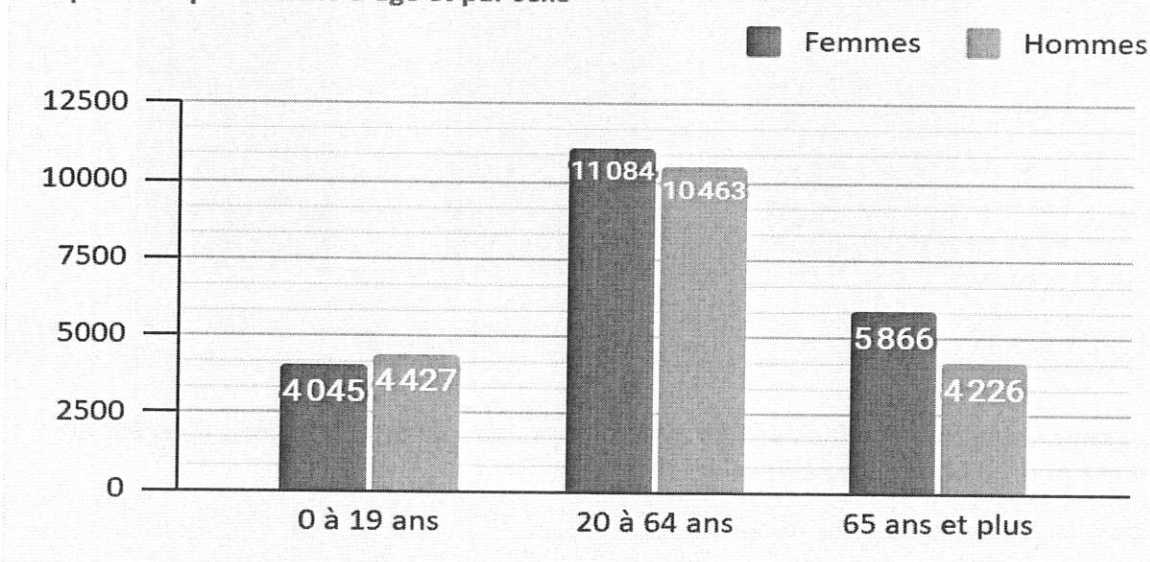
Dans le cadre du service prévention et du CISPD : Le groupe de travail sur les violences liées au couple, composé de professionnels et d'élus de la communauté d'agglomération a permis la co-élaboration de fiches réflexes destinées à favoriser le repérage et l'orientation des femmes victimes de violence et la mise en place de journées de formation au bénéfice d'élus et de professionnels de la Ville de Gap et des communes de la Communauté d'Agglomération. Celles-ci ont eu lieu les 4 et 13 avril 2023 animés par le CIDFF (Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles).

III. Les principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes/hommes (sources: RP Insee 2020, géographie au 01/01/2023)

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

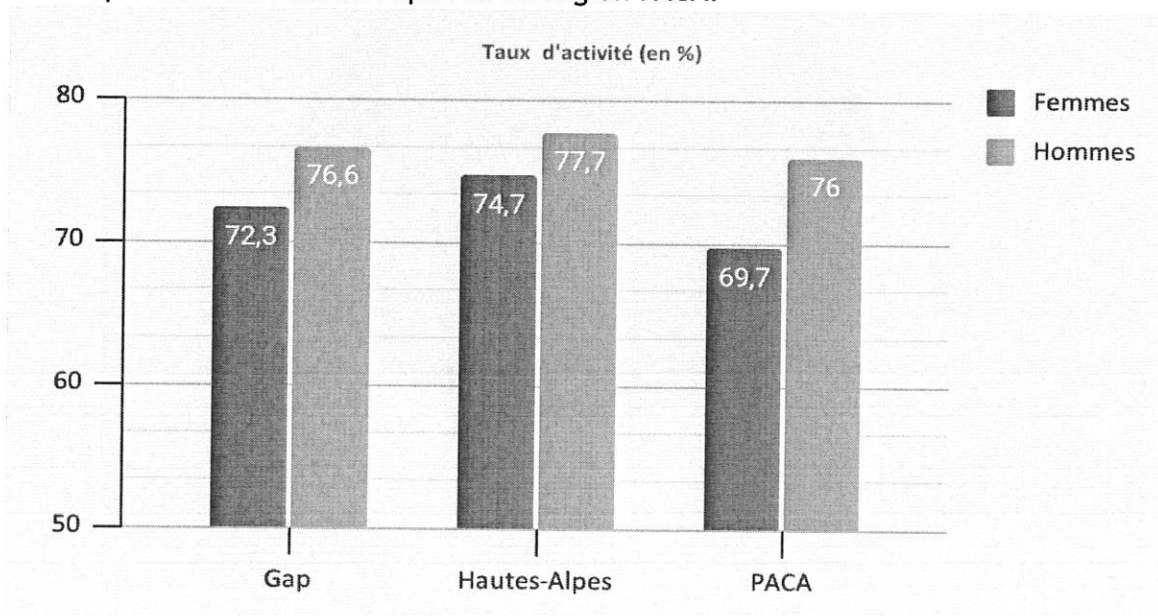


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



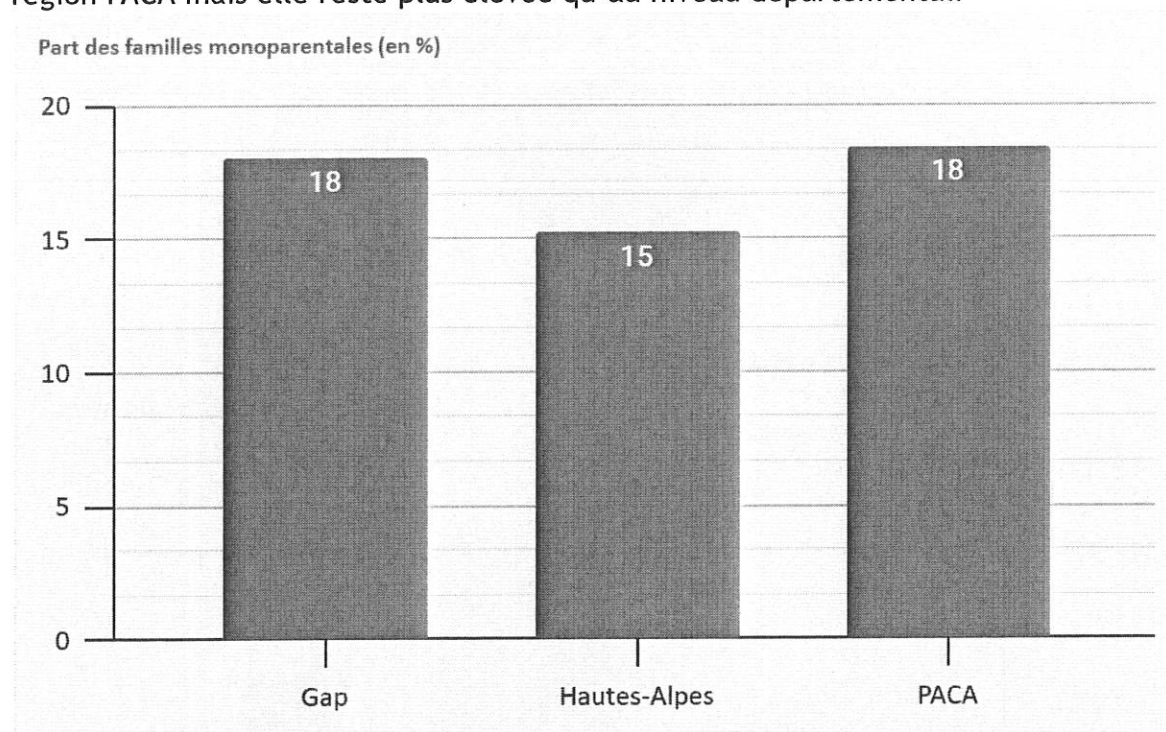
Taux d'activités des femmes et des hommes sur le territoire

Le taux d'activité des hommes et des femmes du territoire est légèrement plus faible que dans les Hautes-Alpes et en région PACA.



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 départemental.



Le pourcentage de femmes seules avec enfants a augmenté de 0.5%, il en est de même pour les hommes seuls avec enfants

Répartition au sein des familles monoparentales

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

