

REPUBLIQUE FRANCAISE

=====

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA VILLE DE GAP****Le dix décembre deux mille vingt et un à 18h30,**

Le Conseil Municipal de la Ville de Gap, s'est réuni au Quattro, après convocation légale, sous la présidence de M. Roger DIDIER .

NOMBRE DE CONSEILLERS	En exercice : 43 Présents à la séance : 33
DATE DE LA CONVOCATION	03/12/2021
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	17/12/2021

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 , M. Jérôme MAZET , Mme Paskale ROUGON , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Catherine ASSO , M. Cédryc AUGUSTE , M. Daniel GALLAND , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN , Mme Martine BOUCHARDY , M. Vincent MEDILI , Mme Françoise DUSSERRE , M. Claude BOUTRON , Mme Ginette MOSTACHI , M. Pierre PHILIP , Mme Chantal RAPIN , M. Joël REYNIER , Mme Françoise BERNERD , M. Richard GAZIGUIAN , Mme Mélissa FOULQUE , Mme Evelyne COLONNA , M. Fabien VALERO , Mme Sabrina CAL , M. Alain BLANC , M. Eric MONTROYA , Mme Christiane BAR , Mme Charlotte KUENTZ , M. Christophe PIERREL , M. Nicolas GEIGER , Mme Marie-José ALLEMAND , M. Michel BILLAUD
Conseillers Municipaux, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

Mme Rolande LESBROS procuration à Mme Catherine ASSO, Mme Solène FOREST procuration à M. Alain BLANC, M. Gil SILVESTRI procuration à Mme Paskale ROUGON, Mme Chiara GENTY procuration à Mme Maryvonne GRENIER, M. Alexandre MOUGIN procuration à Mme Mélissa FOULQUE, M. Bruno PATRON procuration à M. Daniel GALLAND, Mme Pauline FRABOULET procuration à M. Nicolas GEIGER, M. Eric GARCIN procuration à M. Christophe PIERREL, Mme Pimprenelle BUTZBACH procuration à Mme Charlotte KUENTZ

Absent(s) :

Mme Isabelle DAVID

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. Jérôme MAZET, 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 favorable de la Commission de l'Administration Générale et des Ressources Humaines et de la Commission des Finances et du Budget réunies le 1er décembre 2021 :

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 Maire-Adjointe



Catherine ASSO

Transmis en Préfecture le : 21 DEC. 2021

Affiché ou publié le : 21 DEC. 2021



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

Année 2021

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 61 % des agents occupant un emploi permanent, ce qui correspond parfaitement au niveau national au sein de la fonction publique territoriale. Ce taux est stable depuis 2020.

Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	128	26	154	83%	17%
technique	177	201	378	47%	53%
animation	22	15	37	59%	41%
culturelle	34	19	53	64%	36%
sociale	73	0	73	100%	0%
médico-sociale	2	0	2	100%	0%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	4	15	19	21%	79%
police municipale	3	10	13	23%	77%
TOTAL	443	286	729	61%	39%

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	67%	73%	59%	41%
Non-titulaires	33%	27%	66%	34%

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 %

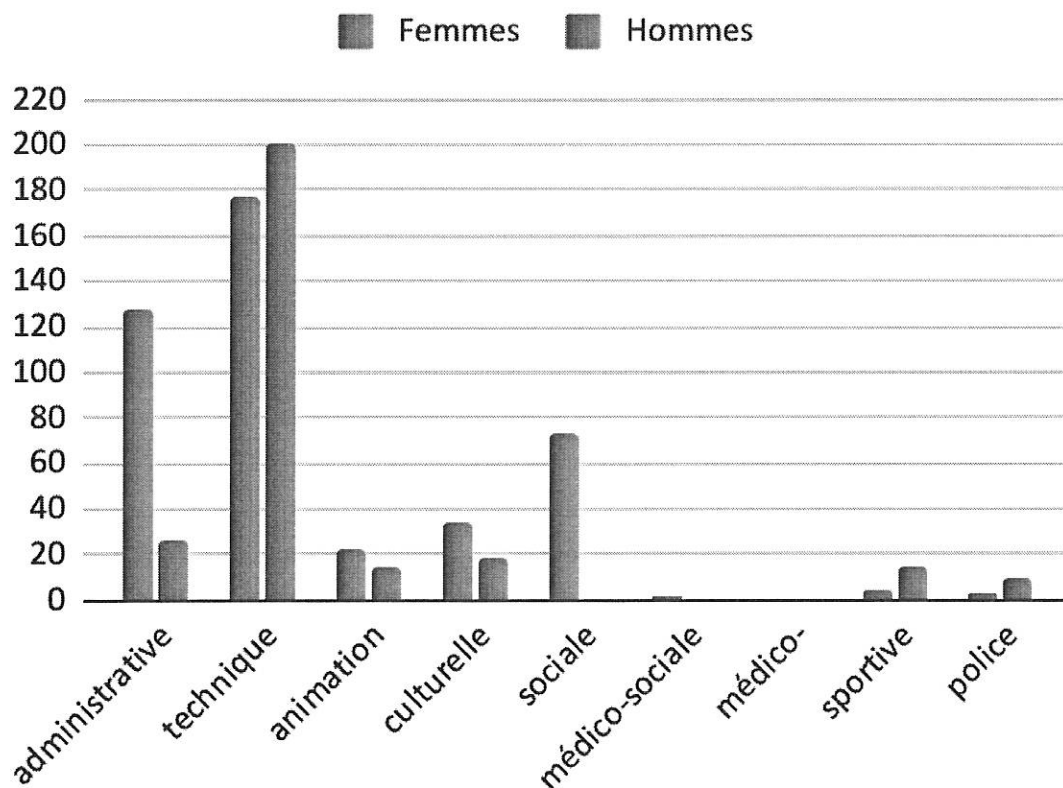
Entre 500 et 1 000 agents : 67 %

Plus de 1 000 agents : 63 %

Source : DGAFP, chiffres 2019

Répartition par filière

Femmes et Hommes



La filière sociale est exclusivement féminine, 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 83%, soit 10 points au-dessus du national. Pour ce qui est de la filière technique, les femmes représentent 47% des effectifs.

La filière police municipale est composée à 77% d'hommes tout comme la filière sportive qui compte 79% d'hommes. Enfin, au sein de la filière culturelle ce sont les femmes qui sont en majorité (64%).

Les femmes sont donc majoritaires dans 4 filières : administrative, culturelle, animation et sociale.

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 l'organigramme actuel de la collectivité, avec pas moins de 14 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 (58 %) et en catégorie C (69 %). Au sein de la fonction publique territoriale, les femmes représentent 51% des 12 229 agents de catégorie A+

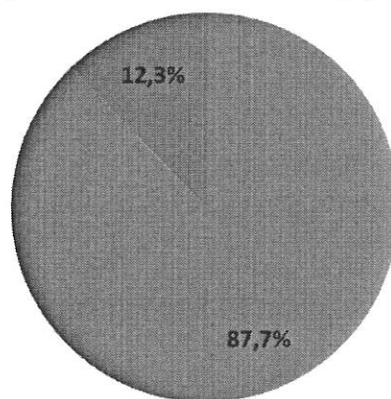
	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	8	9	17
cadres A filière technique	7	4	11
cadres A filière culturelle	9	5	14
cadres A filière sociale	2	0	2
cadres A filière sportive	0	1	1
cadres A filière police	0	0	0
cadres A filière médico-sociale	1	0	1
Total	27	19	46

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation à GAP
Cat A	27	19	58%
Cat B	68	71	48%
Cat C	349	202	69%

Temps de travail

Parmi les agents à temps partiel au sein de la collectivité, 87.7% sont des femmes. Ce taux était de 92% en 2020. Au niveau national, 82% des agents à temps partiel sont des femmes.

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



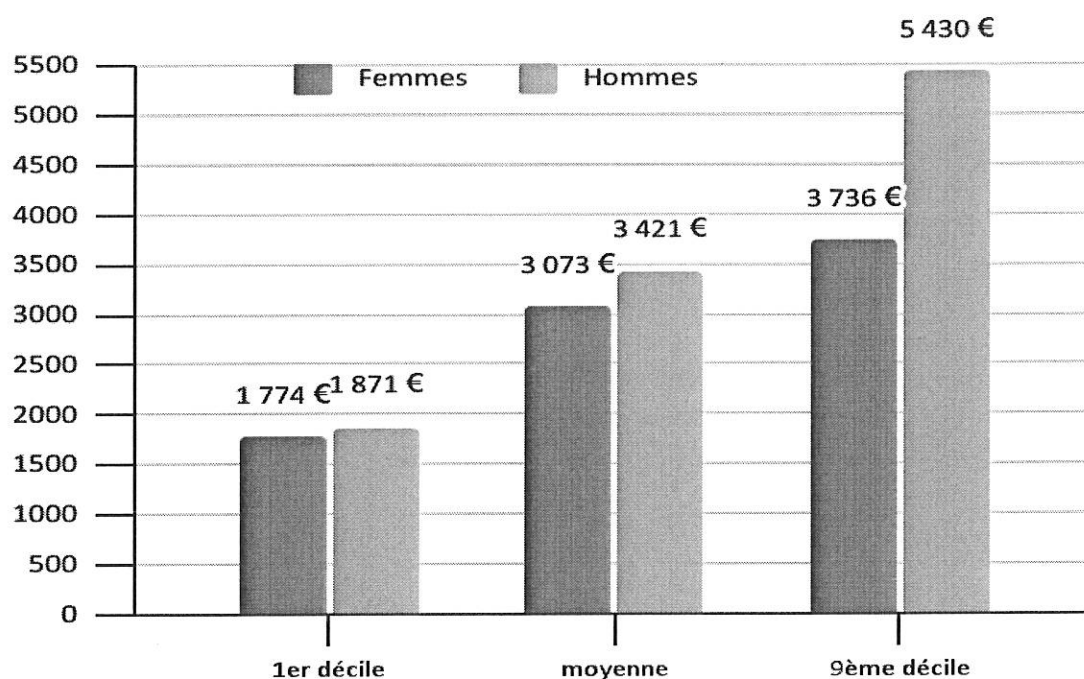
Sur l'ensemble des agents féminins de la collectivité, la part travaillant à temps partiel est de 10% alors que la part des hommes à temps partiel est de 2 %. Au niveau national, 29% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 7% des hommes.

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.

Sur l'ensemble du territoire national, en 2017, les femmes travaillant au sein de la fonction publique territoriale ont perçu en moyenne une rémunération inférieure de 9%.

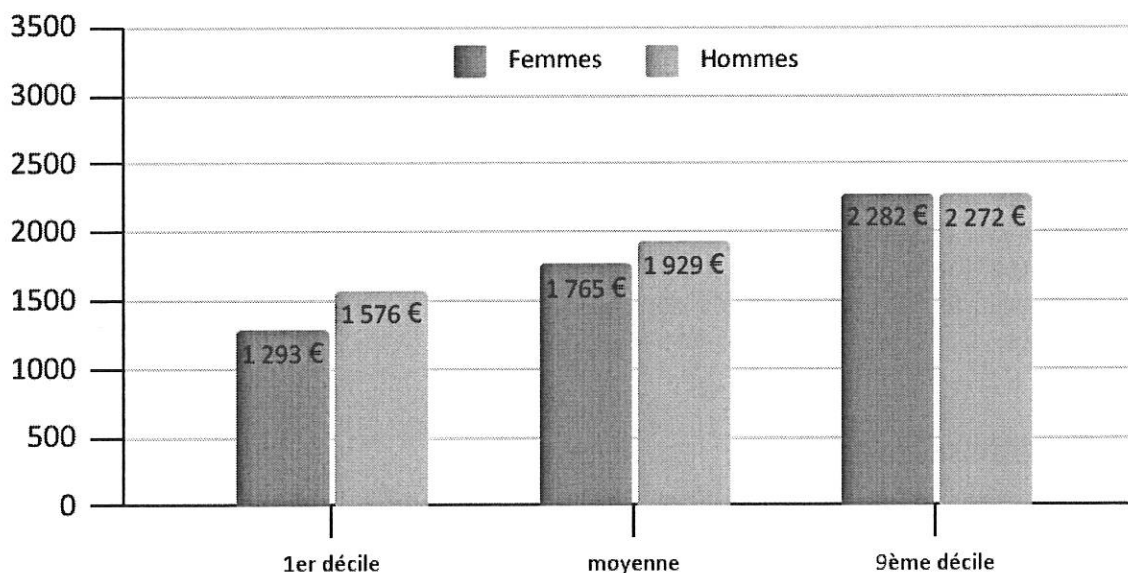
Salaires nets des agents de la catégorie A (ramenés en ETP):



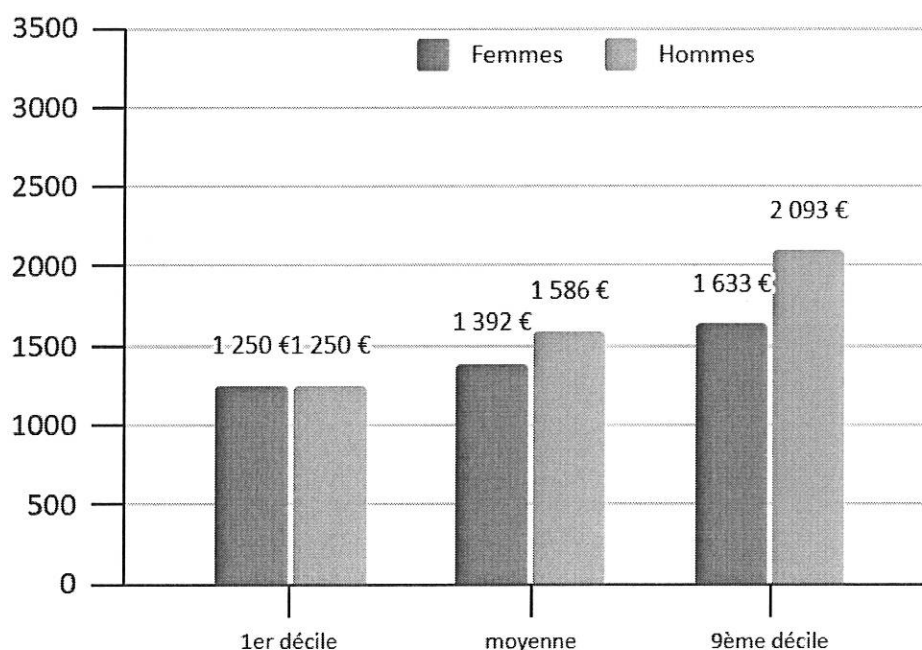
En catégorie A, les écarts de salaires moyens sont de 10% au profit des hommes, ils étaient de 24% en 2020. Comme les années précédentes, quatre des cinq plus hautes fonctions hiérarchiques de la collectivité sont occupées par des hommes ce qui explique les écarts de salaire au 9^{ème} décile.

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 8,5%. Cet écart ne subsiste pas pour les salaires les plus élevés.



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



En catégorie C, le salaire moyen des hommes est supérieur de 12% à celui des femmes.

Sur l'ensemble des catégories, le salaire moyen des femmes est inférieur de 11% 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.

En 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, 39% de femmes ont été promues pour 23% d'hommes.

Pour les promotions internes, ce sont 6% des femmes qui ont été nommées pour 4% d'hommes.

Les conditions de travail

Des visites de postes de travail sont effectuées afin de réaliser des aménagements de postes le cas échéant. Cette année 7 visites de poste ont été effectuées par le médecin du travail (3 sur des postes de femmes et 4 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.

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.

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 2021, le nombre de journées de formation a légèrement augmenté par rapport à 2020 (+5 jours). Le nombre d'agents bénéficiaires à lui nettement augmenté puisqu'il est passé de 87 à 121 pour les femmes et de 119 à 202 pour les hommes. La crise sanitaire a contraint le CNFPT à annuler de nombreuses formations en présentiel et à nécessité une réorganisation pour effectuer ces formations en distanciel ou dans des conditions sanitaires adaptées

Les actions de formation en intra

Intitulé	CNFPT ou autre organisme de formation	Nombres de jours réalisés en 2021	Directions demandeuses/ concernées	Nombre d'inscrits Femmes Ville	Nombre d'inscrits Hommes Ville
Prévention et secours civique de niveau 1	Autre	5	Toutes	29	7
Formation entraînement armes à feu	CNFPT	3	PM	3	7
Formation entraînement Bâton/ Tonfa	Autre	2	PM	3	7
Gestion des conflits et de l'agressivité	CNFPT	3	Voirie, espaces verts, transports urbains	1	7
Signalisation temporaire des chantiers sur la voirie	CNFPT	4	Voirie, espaces verts, cimetières	2	24
Formation initiale Brevet de surveillant de baignade	Autre	5	Cohésion urbaine	1	1

Recyclage Brevet de surveillant de baignade,	Autre	2	Cohésion urbaine, Centre de loisirs	0	3
AIPR	Autre	1	Bâtiments	0	3
Manipulation d'extincteurs	Interne	7	Toutes	81	55
Habilitations électriques	Autre	8,5	STEP, Collecte eaux usées, Voirie, Réseaux parkings, Cellule scolaire, Sports, Eclairage public, EHPAD, Police Municipale, Bâtiments, Huissiers, Informatique, CMCL	1	25
CACES, ACCES	Autre	21	Voirie, Éclairage public, Ordures ménagères, Espaces Verts, Logistique, Quattro	0	63
Totaux au 08/11/2021		61,5	Nombre d'agents	121	202

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 :

- Mise en place d'un groupe de travail au sujet du télétravail
- Rédaction d'un plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle
- 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.

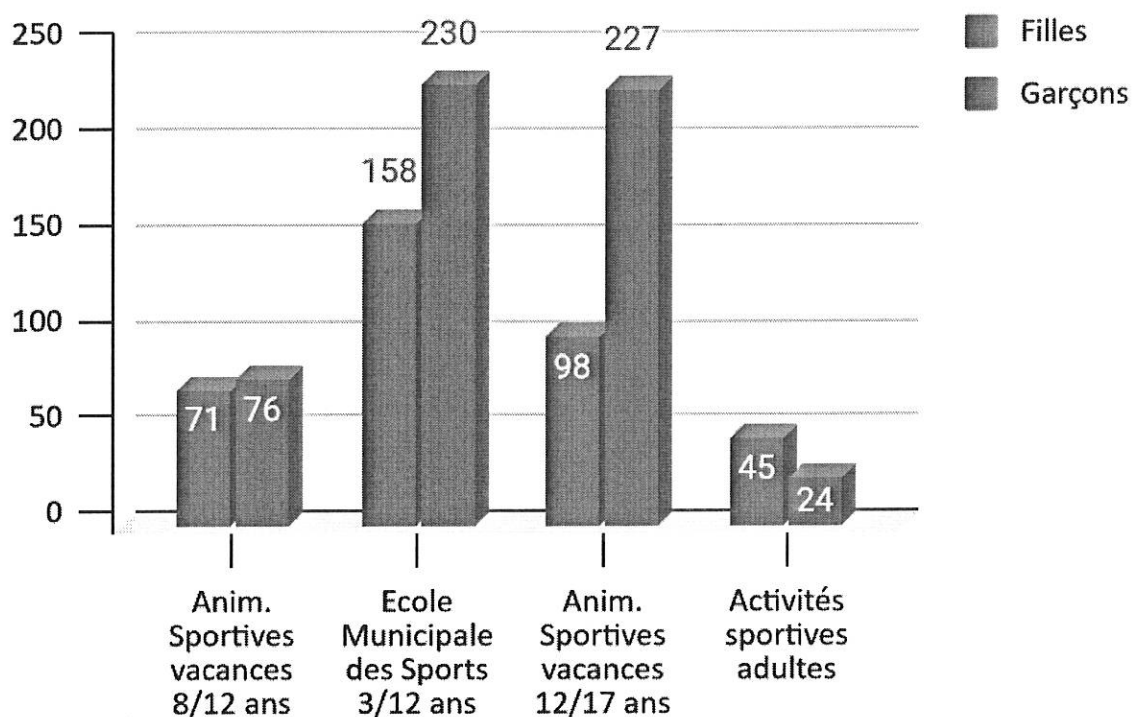
II. Les politiques publiques

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

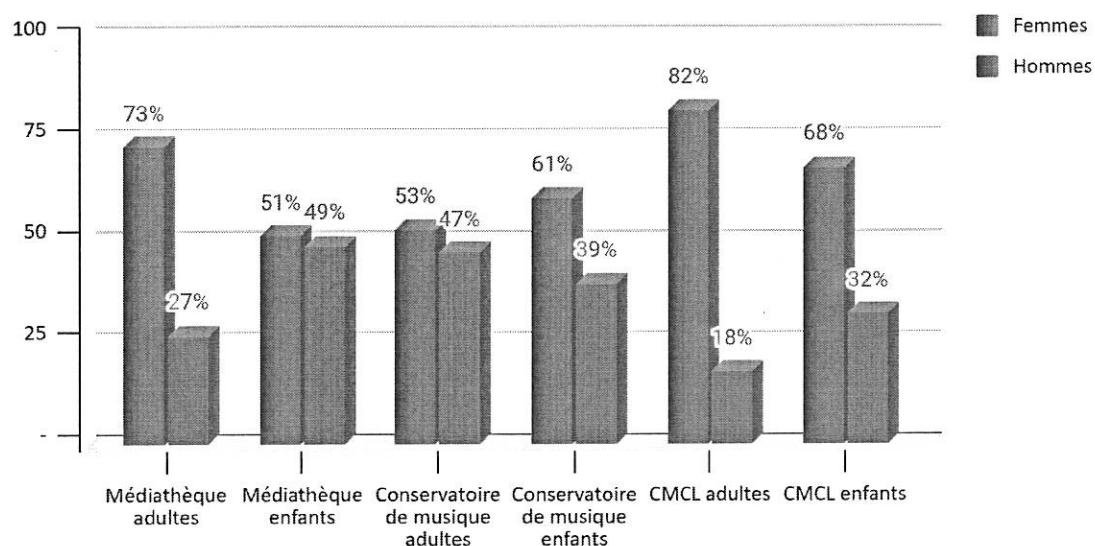
garçons. L'Ecole Municipale des Sports qui fonctionne toute l'année est également plus fréquentée par des garçons. A l'inverse, les activités sportives adultes sont toujours pratiquées majoritairement par des femmes.

Répartition filles-garçons
sur la politique sportive



La culture

Le taux de féminisation est 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 majorité par des hommes (60%).

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.

L'Espace Solidarité Emploi : Ce service reçoit des usagers dans le cadre de leur recherche d'emploi. En 2021, la fréquentation de cet espace a été à 47% par des femmes et 53% par des hommes.

La Maison des Adolescents : Cet espace réservé aux 12 à 25 ans se questionnant sur leur adolescence a été fréquenté à 55 % par des filles et 45 % par des garçons.

Accueil de la Maison des Habitants : Majoritairement des femmes ont été accueillies puisqu'elles représentent 55% des personnes accueillies.

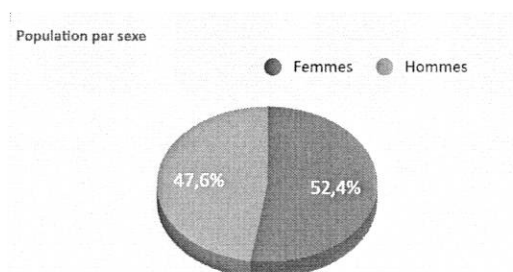
Dans le cadre de ses missions, la Direction de la Cohésion Urbaine et Sociale met en place des actions favorisant la mixité et l'accès à l'information des femmes sur leurs droits.

La Direction de la Cohésion Urbaine et Sociale participe à de nombreuses manifestations concernant la lutte contre les violences faites aux femmes.

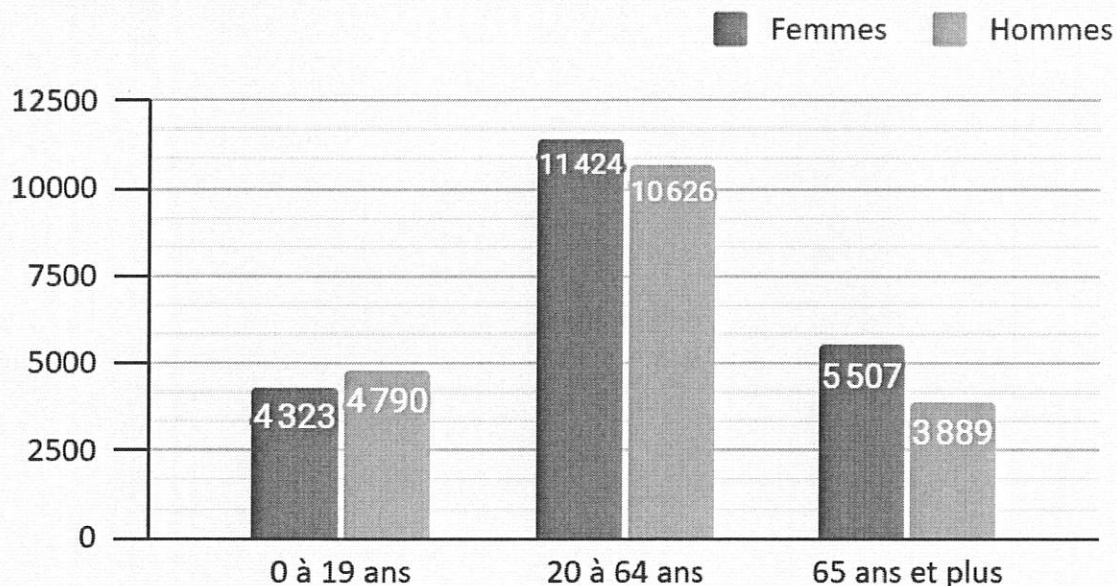
La Ville de Gap soutient les actions du Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles et collabore activement avec la déléguée aux droits des femmes.

III. Les principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes/hommes (sources: RP Insee 2018, géographie au 01/01/2021)

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

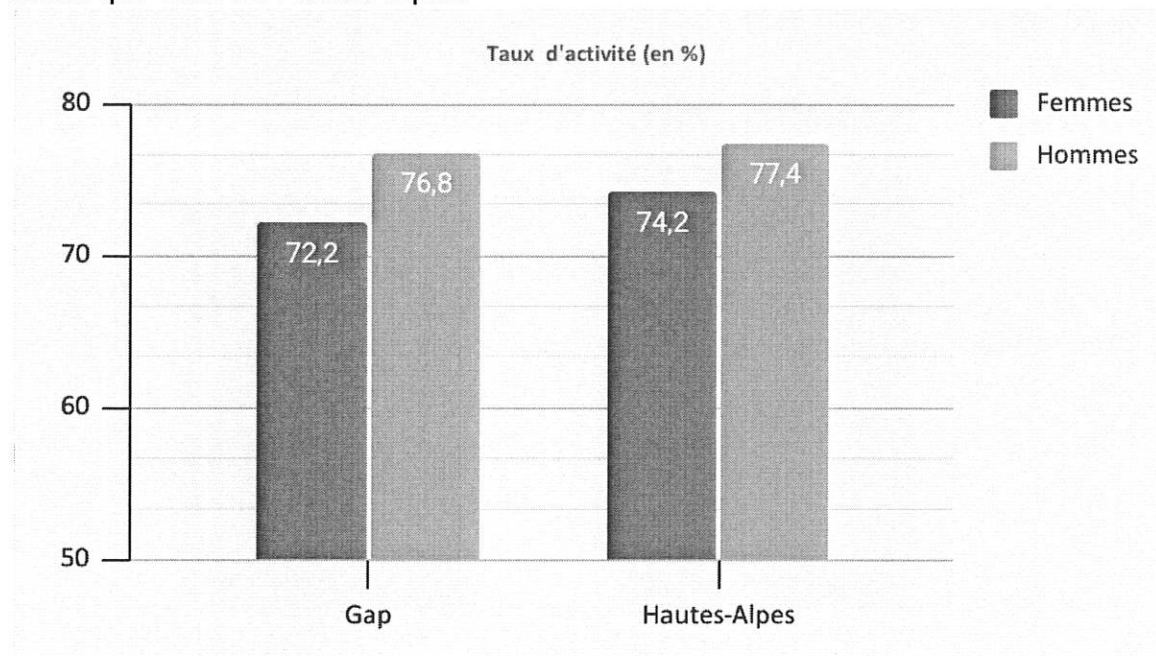


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



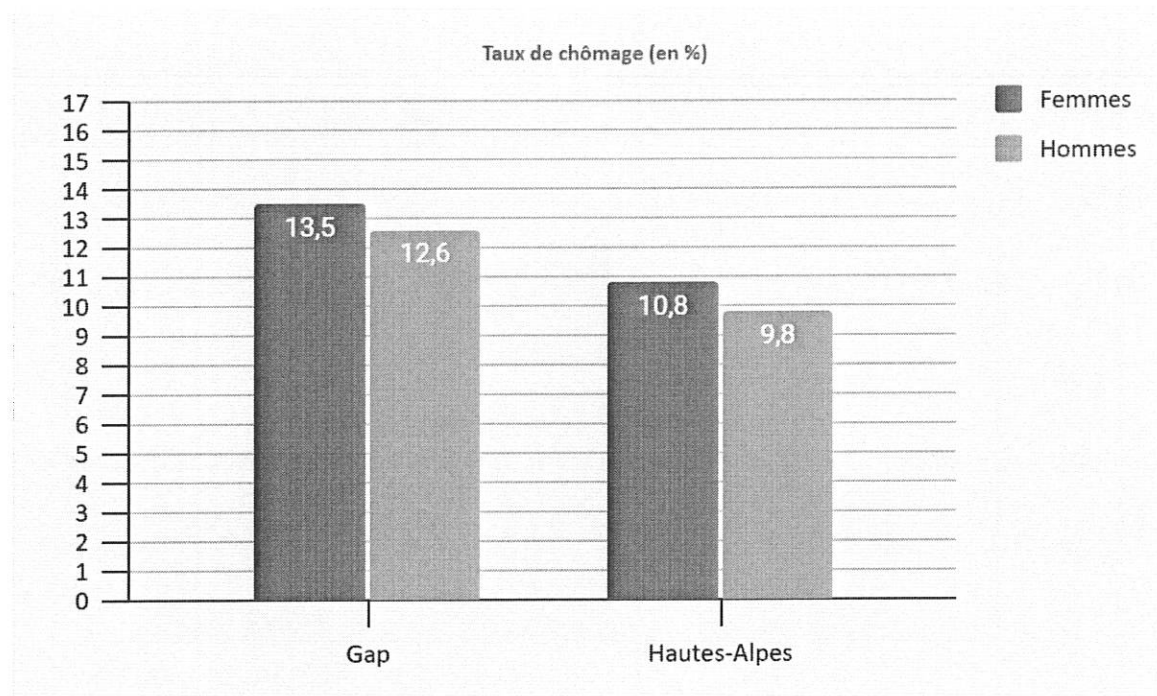
Taux d'activités des femmes et des hommes sur le territoire

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



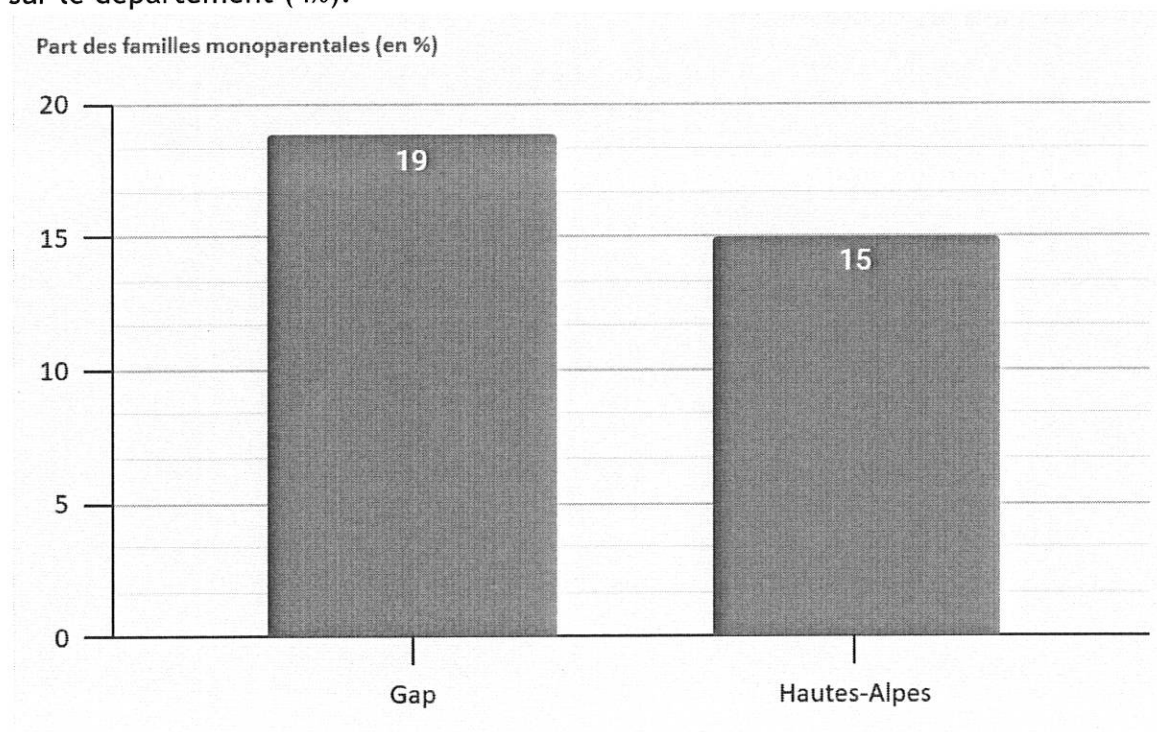
Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire

Le taux de chômage (au sens du recensement) est supérieur à celui des Hautes-Alpes.



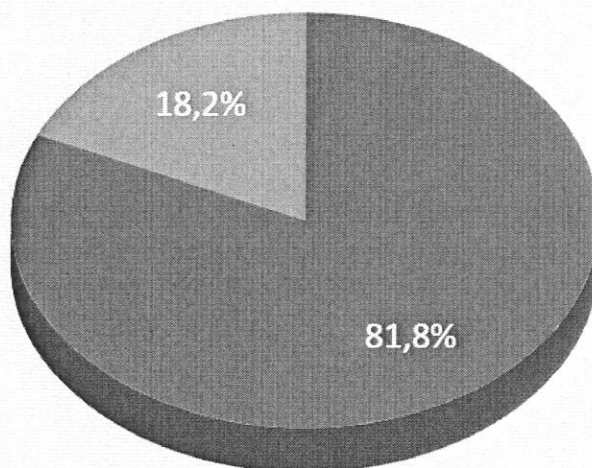
Familles monoparentales sur le territoire

La part des familles monoparentales sur le territoire reste un peu plus élevée que sur le département (4%).



Répartition au sein des familles monoparentales

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



Statut et conditions d'emploi sur le territoire

