

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

Année 2020

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.

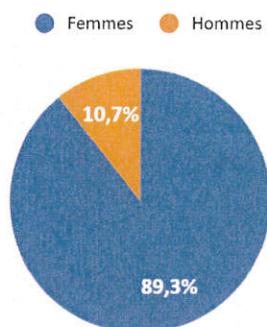
I. La place des femmes et des hommes dans la collectivité

Au sein du Centre Communal d'Action Sociale, les femmes ont représenté 89 % des agents occupant un emploi permanent soit 292 agents sur 327 pour l'année 2020.

Titulaires et non titulaires sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	17	2	19	89%	11%
technique	71	16	87	82%	18%
animation	43	5	48	90%	10%
culturelle	0	0	0	0%	0%
sociale	59	1	60	98%	2%
médico-sociale	101	11	112	90%	10%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	1	0	1	100%	0%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	292	35	327	89%	11%

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



Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %

Communes : 60 %

EPCI : 51 %

Entre 5 et 49 agents : 66 %

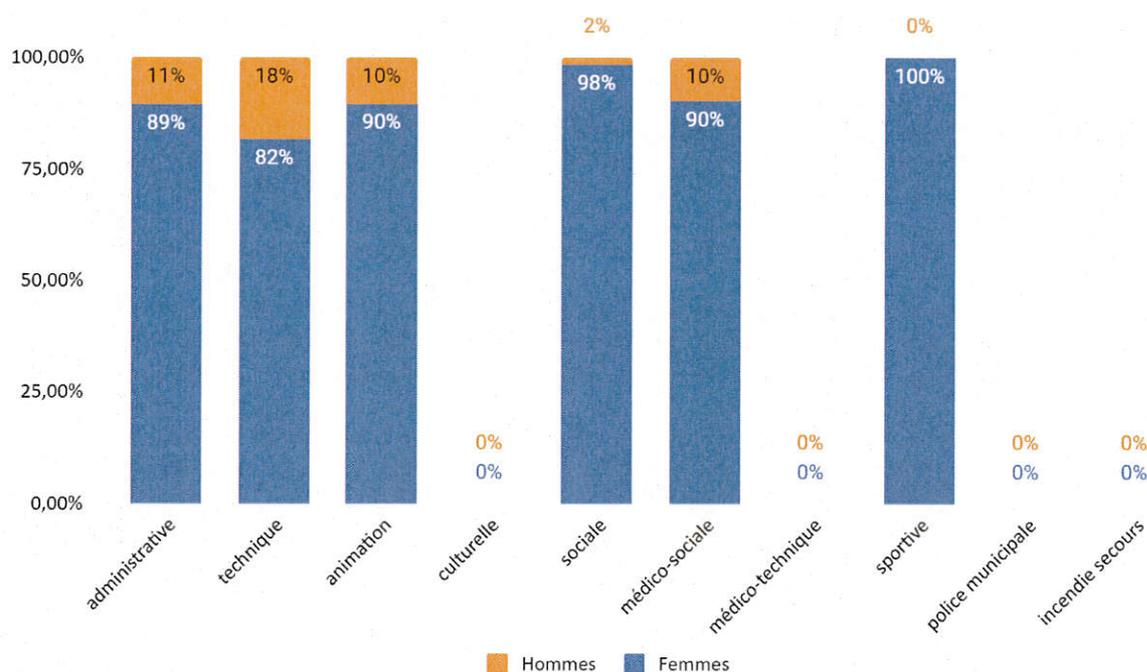
Entre 50 et 499 agents : 61 %

Entre 500 et 4 999 agents : 67 %

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

Le taux de féminisation au CCAS est nettement au-dessus des chiffres nationaux puisqu'il atteint 89% toutes filières confondues. Dans la filière sociale, il est de presque 100%.

La filière la moins féminisée reste la filière technique qui est tout de même représentée à 82% par des femmes dans la collectivité.



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

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

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

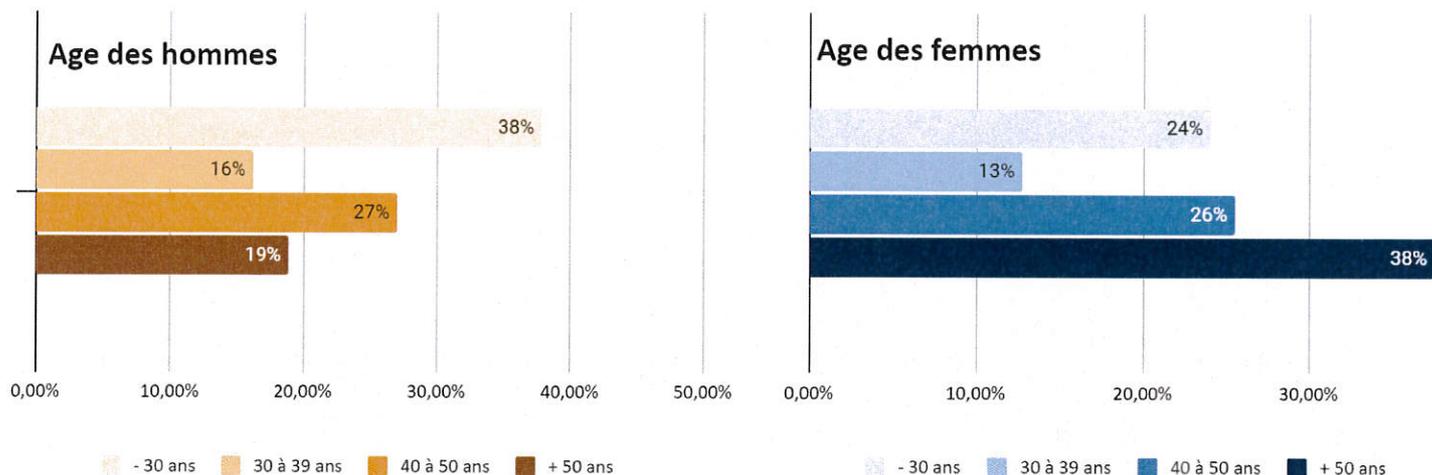
Médico-tech : 74% de femmes / 26 % d'hommes

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

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

La pyramide des âges

La part des femmes de + de 50 ans est 4,7 points au-dessus du taux national. Pour les moins de 30 ans, les chiffres sont également nettement au-dessus de la moyenne nationale (+12,7 points). Les hommes de - de 30 ans sont représentés à hauteur de 38% alors qu'en 2018, ils n'étaient que 4%.



	Femmes	%	Hommes	%	%
+ 50 ans	103	38%	7	19%	25 %
40 à 50 ans	70	26%	10	27%	46 %
30 à 39 ans	35	13%	6	16%	17 %
- 30 ans	66	24%	14	38%	13 %
Total	274	100%	37	100%	100 %

Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 43,9 ans
hommes : 43,6 ans

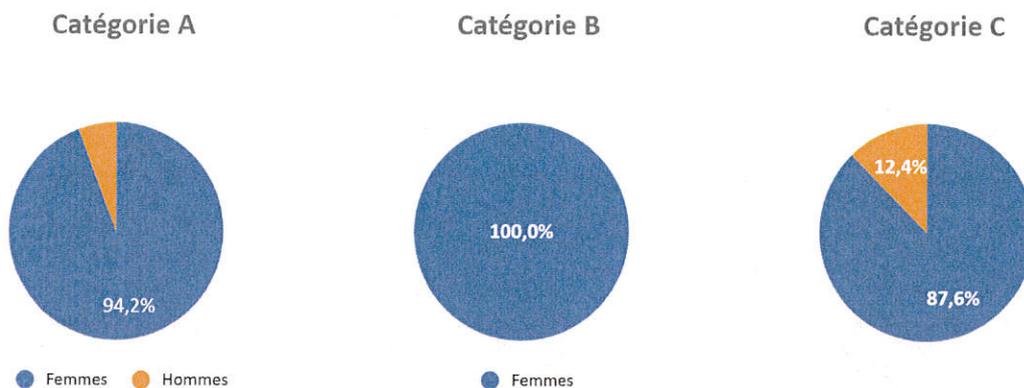
Part des moins de 30 ans : 11,3 % (idem f et h)

Part des plus de 50 ans : femmes : 33,9 %
hommes : 33,4 %

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014

Répartition par catégorie hiérarchique

Les femmes se retrouvent majoritaires à tous les niveaux de la hiérarchie (94 % en catégorie A, 100 % en catégorie B et 87 % en catégorie C).



	Femmes	Hommes
Catégorie A	49	3
Catégorie B	17	0
Catégorie C	226	32

Au niveau national, dans la FPT:

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

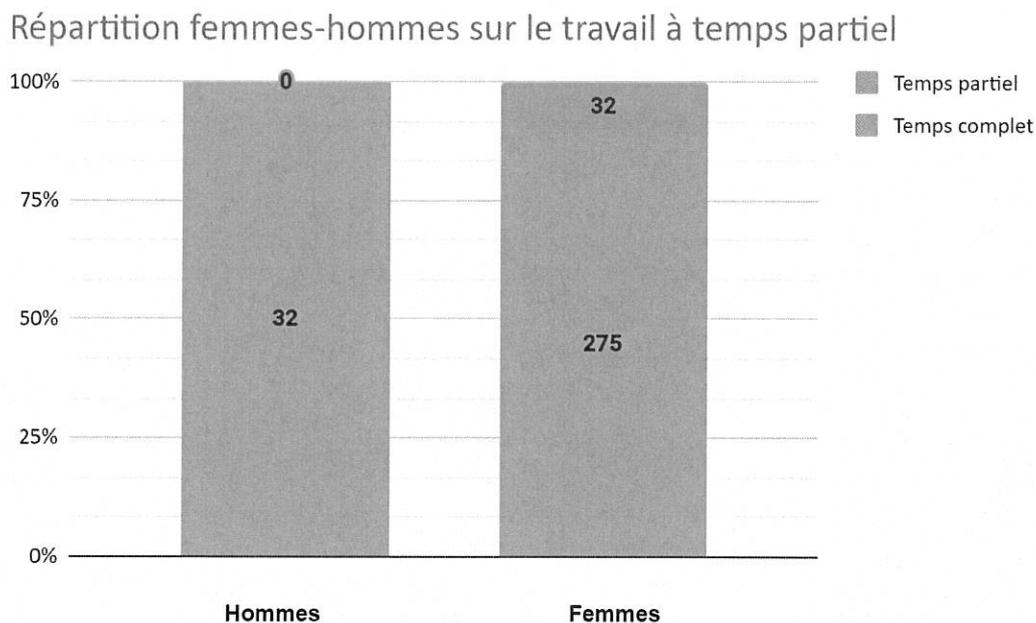
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes

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

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

Temps de travail

Le taux d'agents travaillant à temps partiel est de 0% pour les hommes (32 temps complets pour aucun temps partiel) et de 11,6% pour les femmes (275 temps complets pour 32 temps partiels).

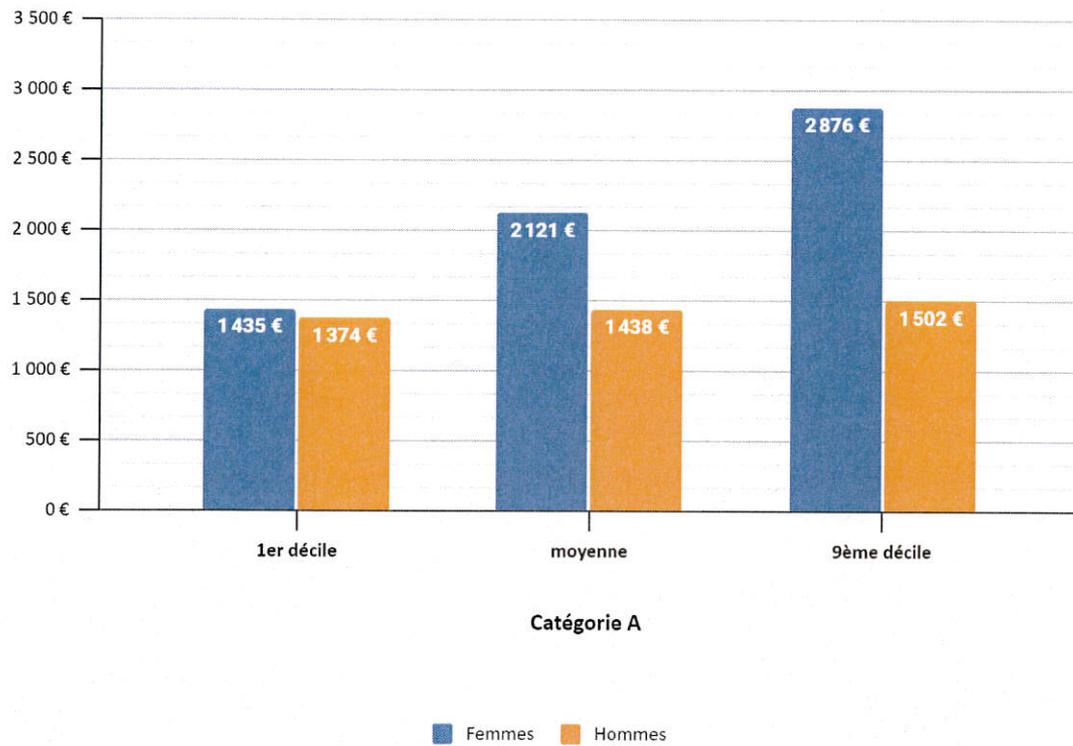


La question des écarts de rémunération entre les sexes

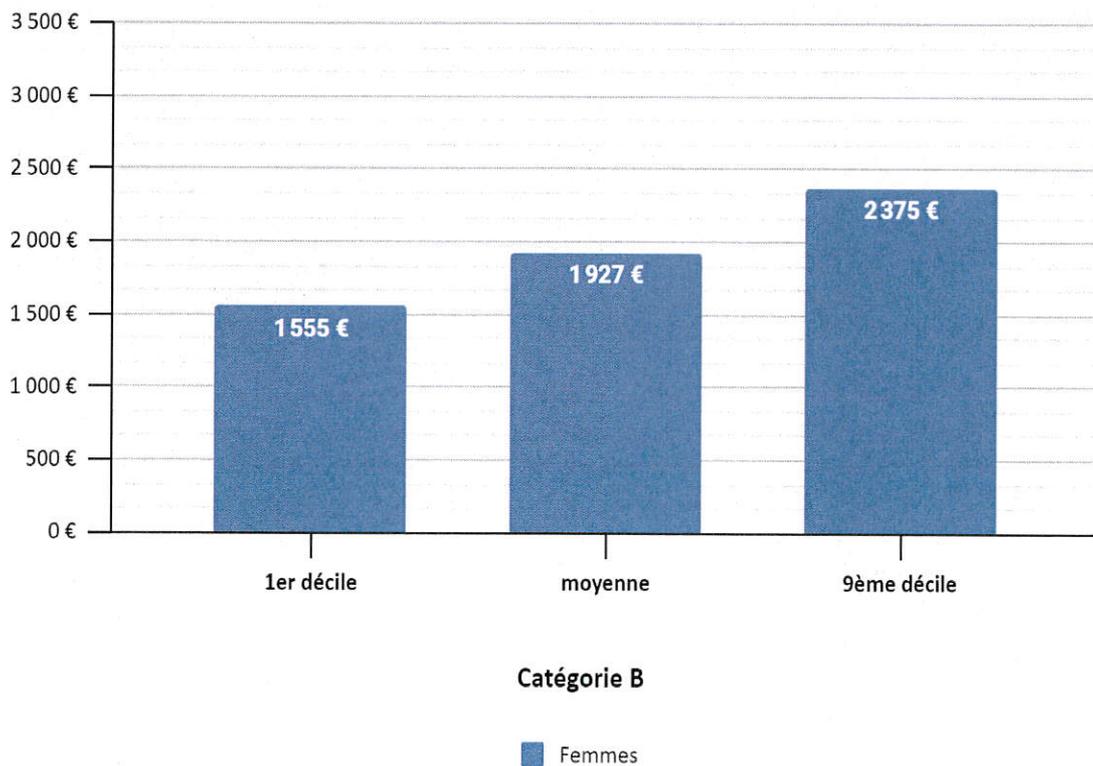
Le statut de la Fonction Publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire et ancienneté équivalente. Il n'est pas fait de distinction entre les femmes et les hommes. Les écarts de salaires se font sur les primes.

Sur l'ensemble du territoire national, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 18,9%.

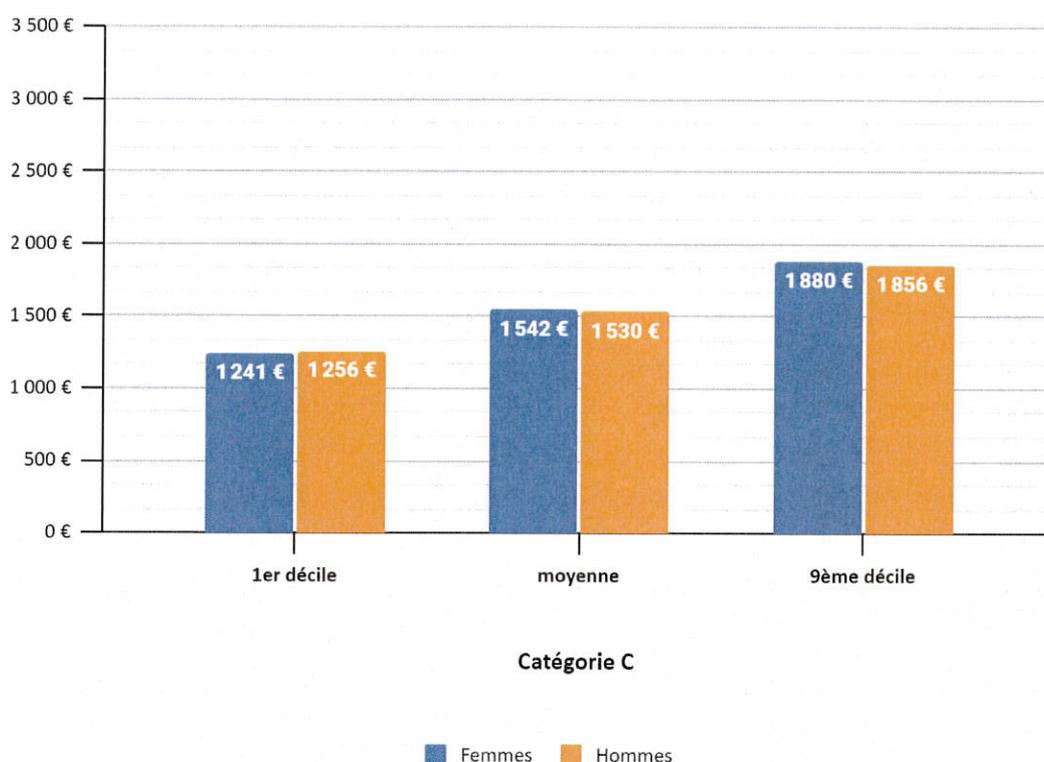
Salaires nets des agents catégorie A (ramenés en ETP):



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



Salaire nets des agents catégorie C (ramenés en ETP) :



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

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 2020, 92% des avancements de grade et 100% des promotions internes l'ont été au bénéfice des femmes.

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

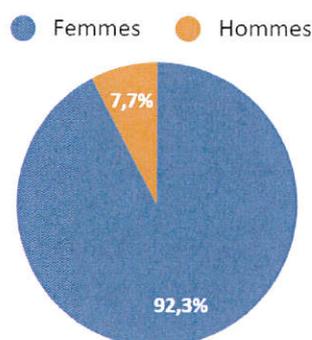
Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
Catégorie A	3	3	100%	3	0	0%
Catégorie B	2	2	100%	2	0	0%
Catégorie C	8	7	88%	8	1	13%
Ensemble	13	12	92%	13	1	8%

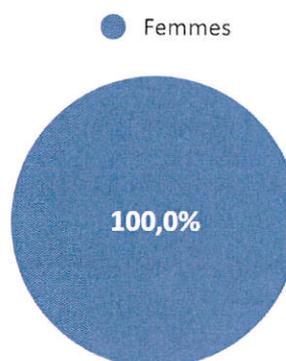
Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre de promotions	%	Total	nombre de promotions	%
Catégorie A	0	0	0%	0	0	0%
Catégorie B	1	1	100%	1	0	0%
Catégorie C	1	1	100%	1	0	0%
Ensemble	2	2	100%	2	0	0%

Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Répartition femmes-hommes des promotions internes



Les conditions de travail

De nombreuses actions sont conduites pour améliorer les conditions de travail, notamment dans les emplois les moins qualifiés : 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.

Le CCAS de la Ville de Gap est engagé 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 totalité des plans d'actions des 12 unités de travail ont été réalisées.

Des visites de postes de travail sont effectuées par le médecin de prévention afin de réaliser des aménagements de postes le cas échéant. De plus, en 2020, la crèche des Pins et l'EHPAD ont été visités par le médecin du travail afin d'évaluer l'ensemble

des postes de travail. 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.

La formation

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

En 2020, le nombre de journées de formation a diminué en raison de la crise sanitaire. En effet, le CNFPT s'est vu contraint d'annuler de nombreuses formations en présentiel et se réorganise pour effectuer ces formations en distanciel ou dans des conditions sanitaires adaptées.

Les formations en intra

Intitulé	Nombre de jours réalisés en 2020 (toutes collectivités confondues)	Nombre d'inscrits Femmes	Nombre d'inscrits Hommes
Prévention et secours civique de niveau 1	2	5	0
Les fondamentaux des Marchés publics	1	1	0
Habilitations électriques	6	0	1
Totaux au 16/10/2020	9	6	1

Le plan prévisionnel d'actions 2021

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

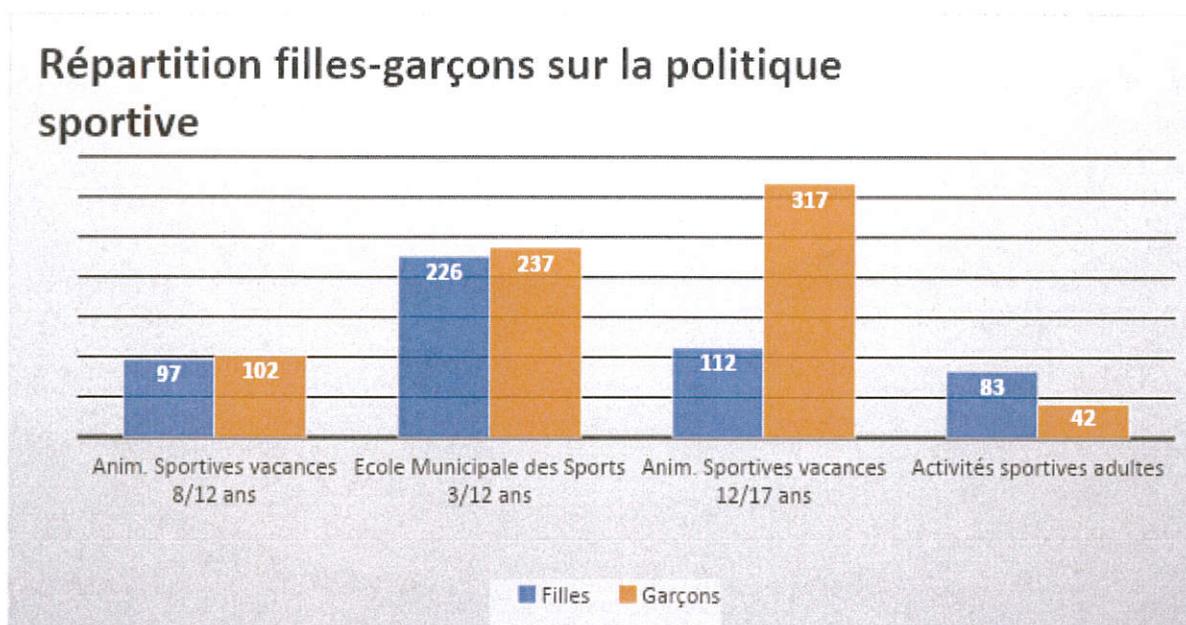
Les actions en cours et à venir sont les suivantes :

- Mise en place d'un groupe de travail pour la rédaction des Lignes Directrices de Gestion
- 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.
- Réunion du 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

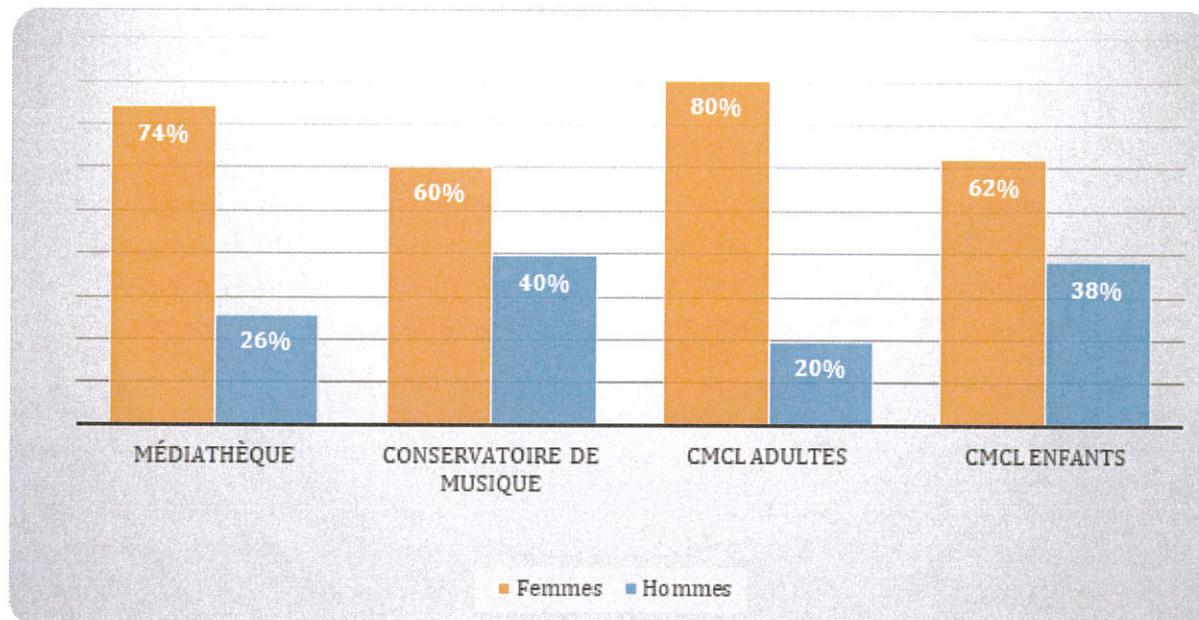
Le sport

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 très majoritairement par des Femmes puisqu'elles sont 2 fois plus nombreuses que les hommes.



La culture

Le taux de féminisation au conservatoire à 60% est en hausse de 4 points par rapport à 2018, il est également en hausse pour la médiathèque puisqu'il est passé de 66% en 2019 à 74% en 2020. Il est stable pour les activités proposées par le CMCL aux adultes à 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 59 % d'hommes et il organise des animations comme l'action baby Sitting qui lui, a été fréquentée à 99 % 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.

L'Espace Solidarité Emploi : Ce service reçoit des usagers dans le cadre de leur recherche d'emploi. En 2020, la fréquentation féminine a encore augmenté puisqu'elle est passée de 45% en 2019 à 53%.

La Maison des Adolescents : Cet espace réservé aux 12 à 25 ans se questionnant sur leur adolescence a été fréquenté à 64 % par des filles et 36 % par des garçons.

Accueil de la Maison des Habitants : Majoritairement des femmes ont été accueillies puisqu'elles représentent 54,3% 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.

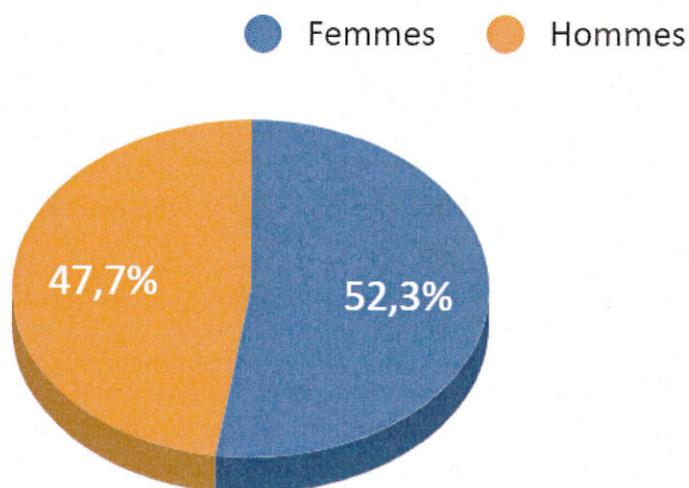
La Direction de la Cohésion Urbaine et Sociale participe à de nombreuses manifestations concernant la lutte contre les violences faites aux femmes.

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.

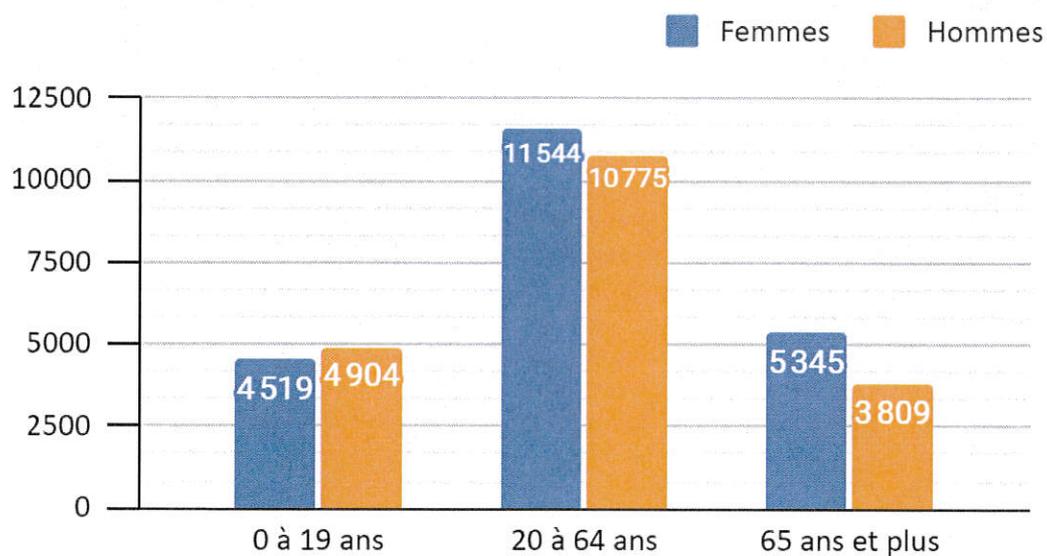
III. Les principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes/hommes (sources: RP Insee 2017)

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

Population par sexe

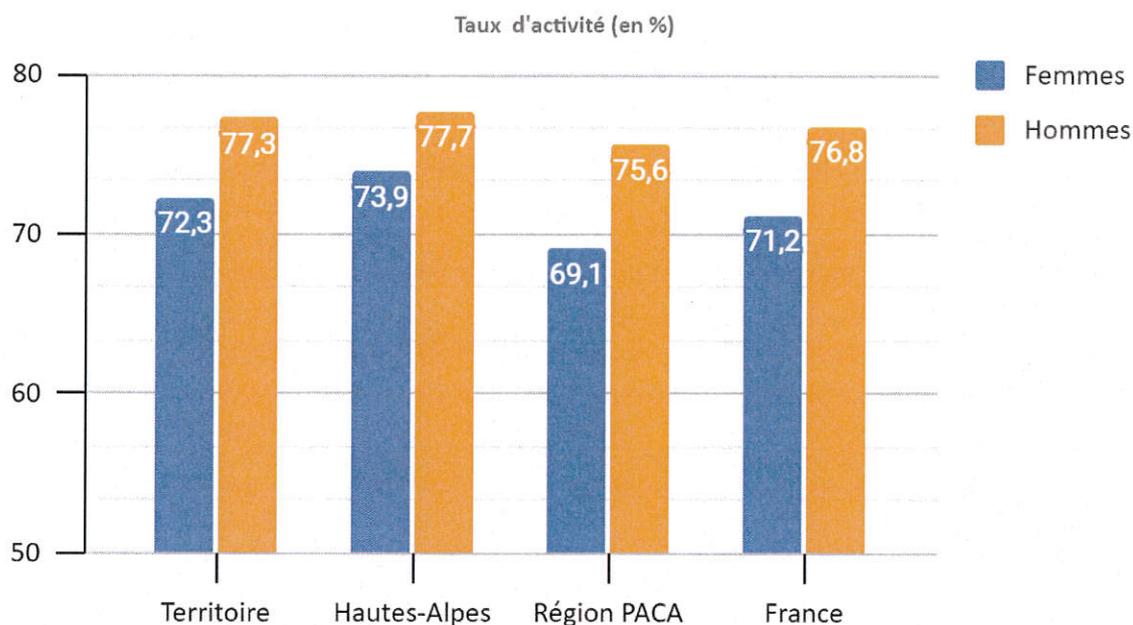


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



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

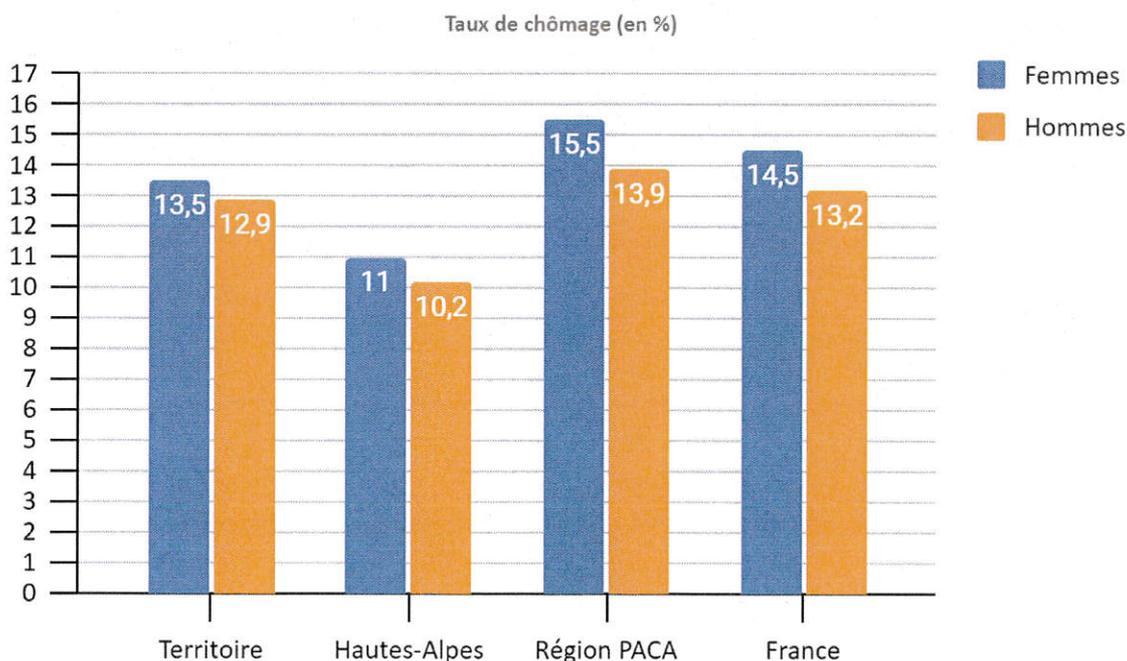
Le taux d'activité des hommes et des femmes du territoire est légèrement plus faible que dans les Hautes-Alpes mais reste néanmoins plus élevé qu'en moyenne en Région PACA et en France.



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 mais est inférieur au taux régional et au taux national.

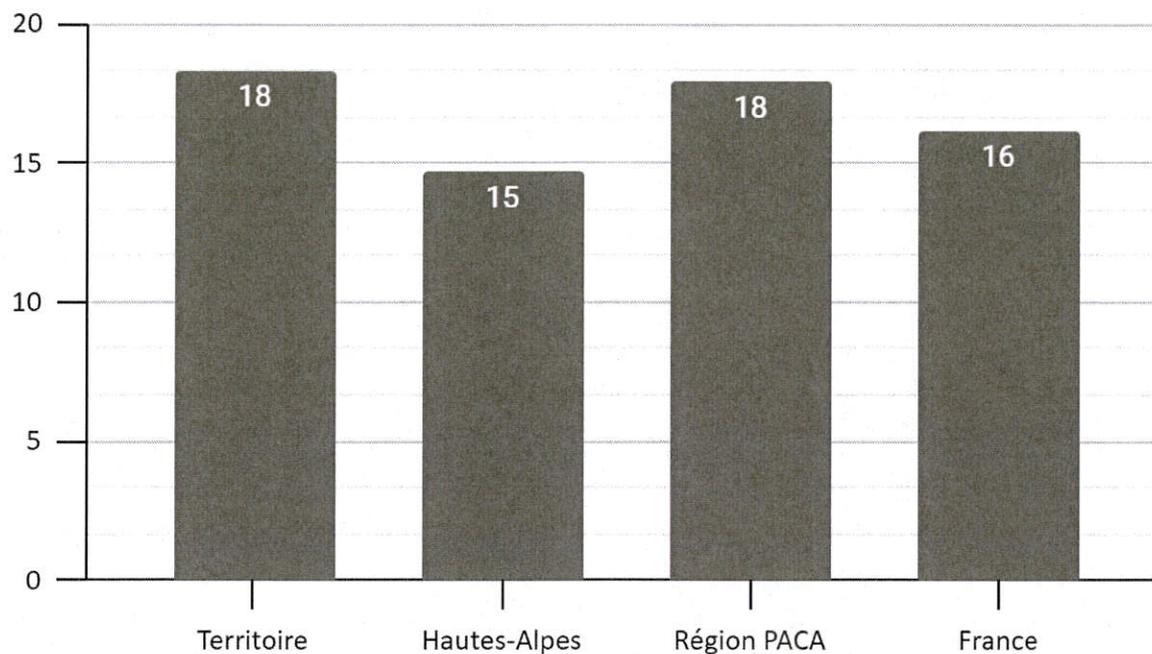
A noter par ailleurs que le taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire a tendance à diminuer depuis 2018, contrairement aux taux observés dans les Hautes-Alpes, en Région PACA et en France qui eux augmentent.



Familles monoparentales sur le territoire

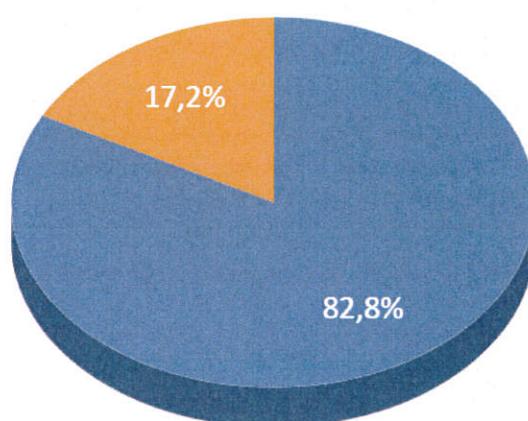
La part des familles monoparentales sur le territoire reste un peu plus élevée que sur le territoire national (2 points) et parmi ces familles le pourcentage de femmes seules avec enfants représente 82,8%.

Part des familles monoparentales (en %)



Répartition au sein des familles monoparentales

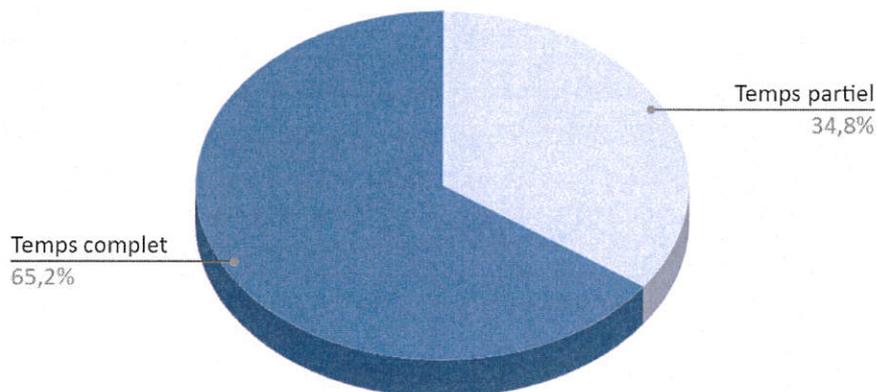
● dont femmes seules avec enfants ● dont hommes seuls avec enfants



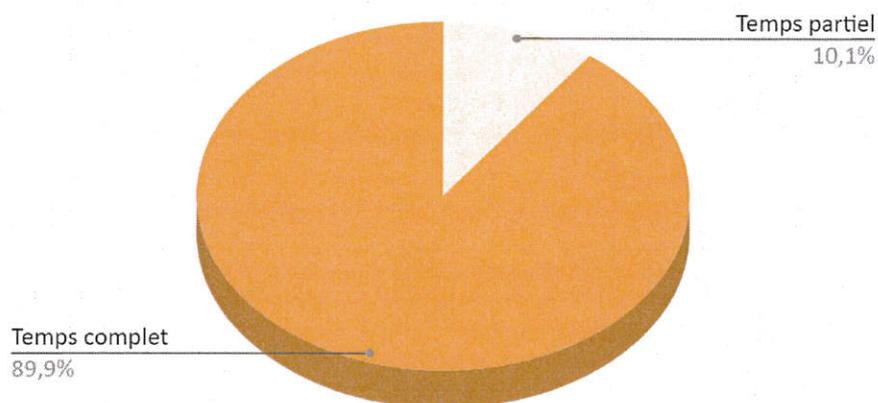
Répartition du temps partiel chez les salarié(e)s sur le territoire

Le recours au temps partiel sur le territoire est toujours davantage utilisé pour les femmes (34,8%) que pour les hommes (10,1%). Ces chiffres, bien que montrant un écart important, suivent une tendance nationale (27% pour les femmes et 8,1% pour les hommes en France).

Répartition du temps partiel chez les femmes (sur 7240 salariées)



Répartition du temps partiel chez les hommes (sur 6905 salariés)



Statut et conditions d'emploi sur le territoire

