

Conseil Municipal du 27 novembre 2020

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

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 favorable de la **Commission de l'Administration Générale et des Ressources Humaines et de la Commission des Finances et du Budget réunies le 18 novembre 2020 :**

- **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.

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 de la Ville de Gap, les femmes représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. Pour mémoire, en 2019 ce taux était de 60%, il y a donc une légère augmentation se rapprochant du taux national qui est de 66% pour les communes de 500 à 1 000 agents.

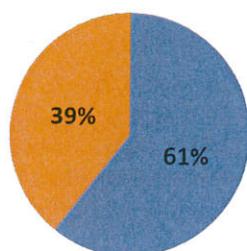
Titulaires et non-titulaires sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	125	23	148	84%	16%
Technique	167	197	364	46%	54%
Animation	14	18	32	44%	56%
Culturelle	35	14	49	71%	29%
Sociale	75	1	76	99%	1%
Médico-sociale	4	0	4	100%	0%
Médico-technique	0	0	0	0%	0%
Sportive	3	15	18	17%	83%
Police municipale	4	9	13	31%	69%
TOTAL	427	277	704	61%	39%

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	73 %	77 %	59 %	41 %
Non-titulaires	29 %	25 %	65 %	35 %

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



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

Comme les années précédentes, 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 avec un taux de 84%, soit 11 points au-dessus du national.

La filière police municipale féminisée à 31% est toujours bien au-dessus des chiffres nationaux qui se situent à 21%. Il en est de même dans la filière culturelle qui est au-dessus de la moyenne nationale de 11 points. La filière technique dotée de 46% de femmes se situe à hauteur de la moyenne nationale qui est de 45%.

Seule la filière sportive marque 7 points de moins que les chiffres nationaux à 24%.

Les femmes sont présentes en nombre dans 4 filières : administrative, culturelle, sociale et médico-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 (57 %) et en catégorie C (63 %).

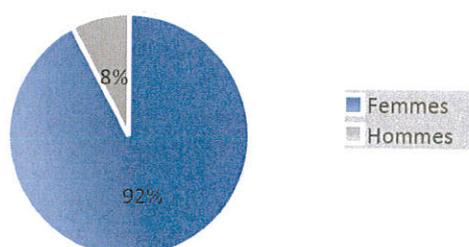
	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	8	8	16
Cadres A filière technique	8	6	14
Cadres A filière culturelle	9	4	13
Cadres A filière sociale	1	1	2
Cadres A filière sportive	0	1	1
Cadres A filière police	0	0	0
Cadres A filière médico-sociale	1	0	1
Total	27	20	43

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation à GAP	Taux de féminisation au niveau national
Cat A	27	20	57%	10%
Cat B	61	67	48%	16%
Cat C	322	186	63%	74%

Temps de travail

Parmi les agents à temps partiel au sein de la collectivité 92% sont des femmes. Ce pourcentage est proche du niveau national où 91% des agents à temps partiel sont des femmes.

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



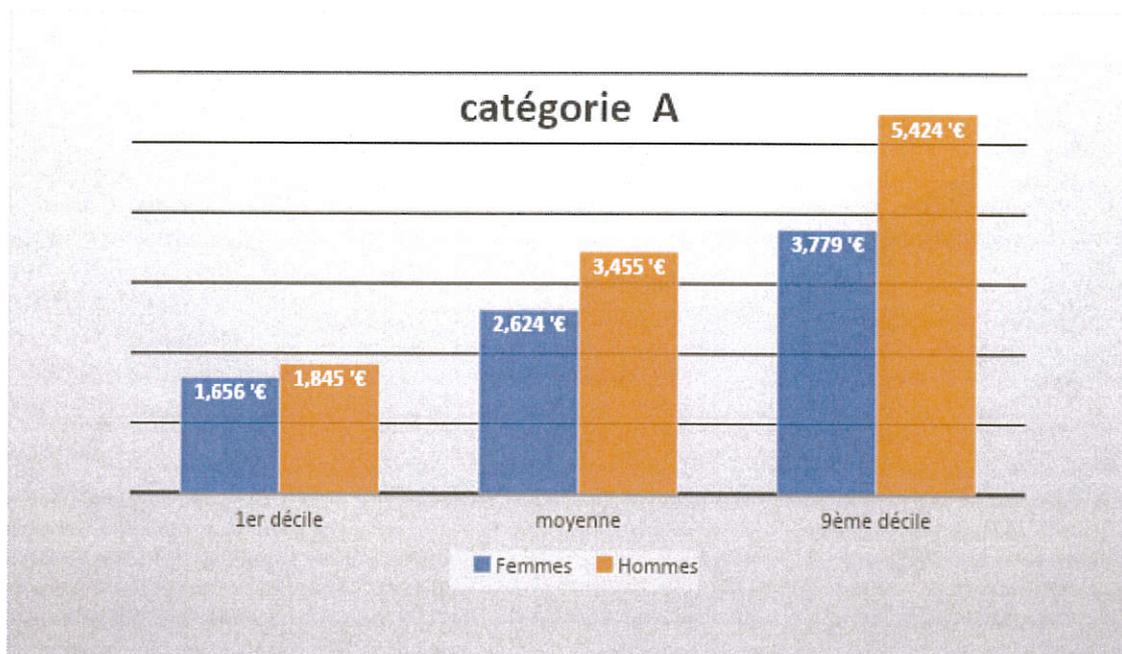
Sur l'ensemble des agents féminins, la part travaillant à temps partiel est de 10% alors que la part des hommes à temps partiel est de 1 %.

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.

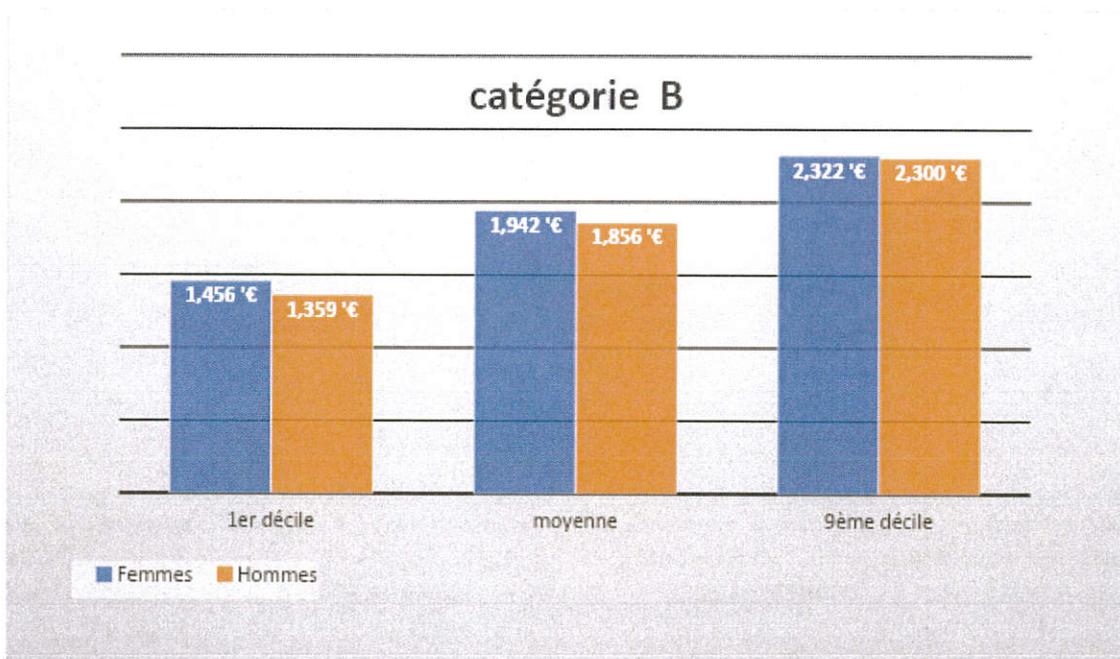
Sur l'ensemble du territoire national, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 18,9%.

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



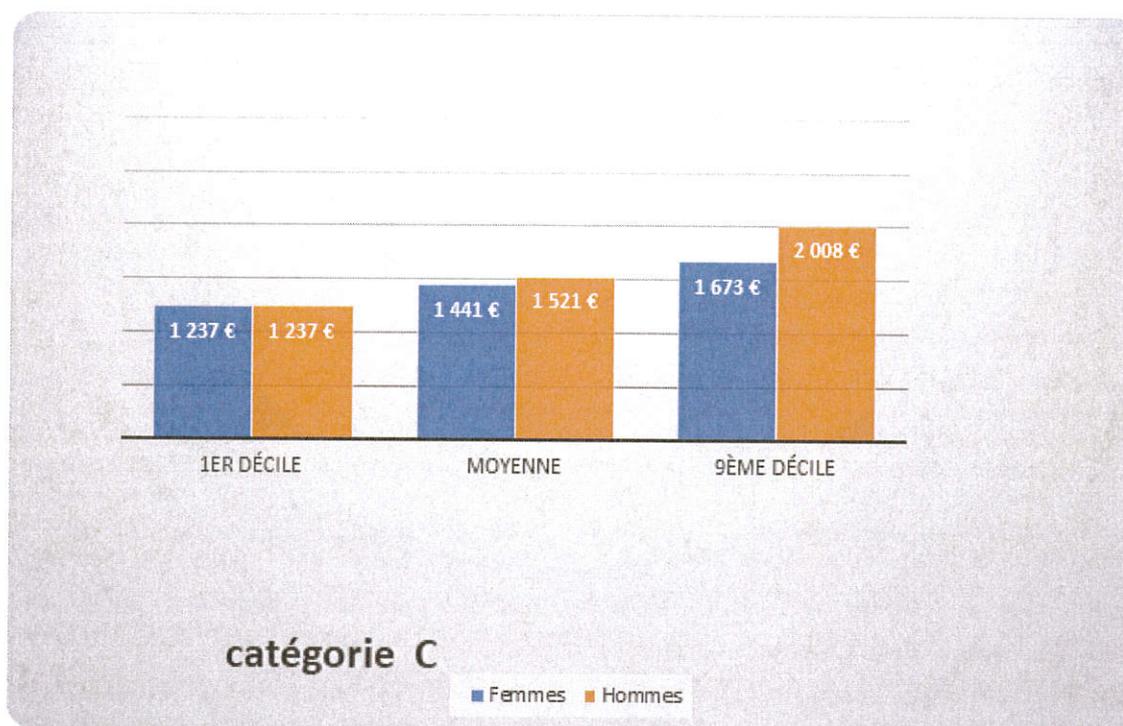
En catégorie A, les écarts de salaires moyens sont de 24% au profit des hommes, ils étaient de 26% en 2019. Il est à noter que quatre des cinq plus hautes fonctions hiérarchiques de la collectivité sont occupées par des hommes ce qui explique les écarts de salaire au 9^{ème} décile.

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



En catégorie B, les femmes ont un salaire moyen plus élevé que les hommes de 4,5% alors qu'il était en moyenne 7% plus élevé pour les hommes en 2019.

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



En catégorie C, le salaire moyen des hommes est supérieur de 80 € 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 et la CAP compétente avant décision finale par l'autorité territoriale.

En 2020, 67% de femmes ont été promues pour 33% d'hommes. Pour mémoire, en 2019, 64% de femmes avaient été promues.

Pour les promotions internes, ce sont 17% des femmes qui ont été nommées pour 83% d'hommes. Aussi, les promotions internes ont été prononcées à 83% au bénéfice des hommes. Pour mémoire, en 2019 45% des promotions internes l'ont été au bénéfice des femmes et en 2018, c'était 65%.

Les conditions de travail

Des visites de postes de travail sont effectuées afin de réaliser des aménagements de postes le cas échéant. Cette année 3 visites de poste ont été effectuées (2 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.

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 2019 et 2020, la Ville de Gap a initié la réalisation des plans d'actions des unités de travail. Cette mission se poursuivra encore en 2021.

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 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 actions de formation en intra

Intitulé	Nombres de jours réalisés en 2020	Directions	Nombre d'inscrits Ville Femmes	Nombre d'inscrits Ville Hommes
Prévention et secours civique de niveau 1	2	TOUTES	3	11
Les fondamentaux des Marchés publics	1	TOUTES	12	9
Formation entraînement armes à feu	3	VILLE	4	8
Formation entraînement Bâton/ Tonfa	2	VILLE	4	8
Analyse et prévention des situations conflictuelles entre et avec les enfants	6	VILLE	18	1
Accueil de l'enfant en situation de handicap	9	VILLE	39	0
Gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil	3	VILLE	4	7
Montage tentes et structures de réception	1,5	VILLE	0	11
Montage tribunes démontables, scènes ou podiums	1,5	VILLE	0	11
Habilitations électriques	6	TOUTES	0	23
CACES	8	TOUTES	1	14

Certiphyto	2	VILLE	0	8
Taille espaces verts et sécurité	1,5	VILLE	2	5
FCO Marchandises	10	VILLE	0	3
Totaux au 16/10/2020	56,5		87	119

Le plan prévisionnel d'actions 2021

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 :

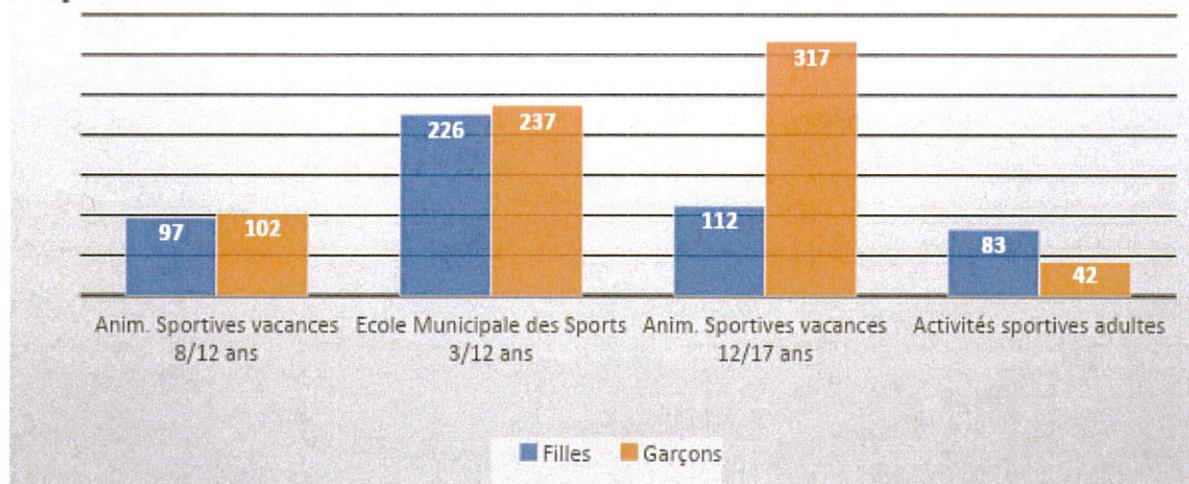
- Mise en place d'un groupe de travail pour la rédaction des Lignes Directrices de Gestion
- Développement d'actions de formation
- Poursuite de la réalisation du plan d'actions du Document Unique (DUERP)
- Prévention des risques liés à l'activité physique
- Poursuite de l'expérimentation des horaires 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

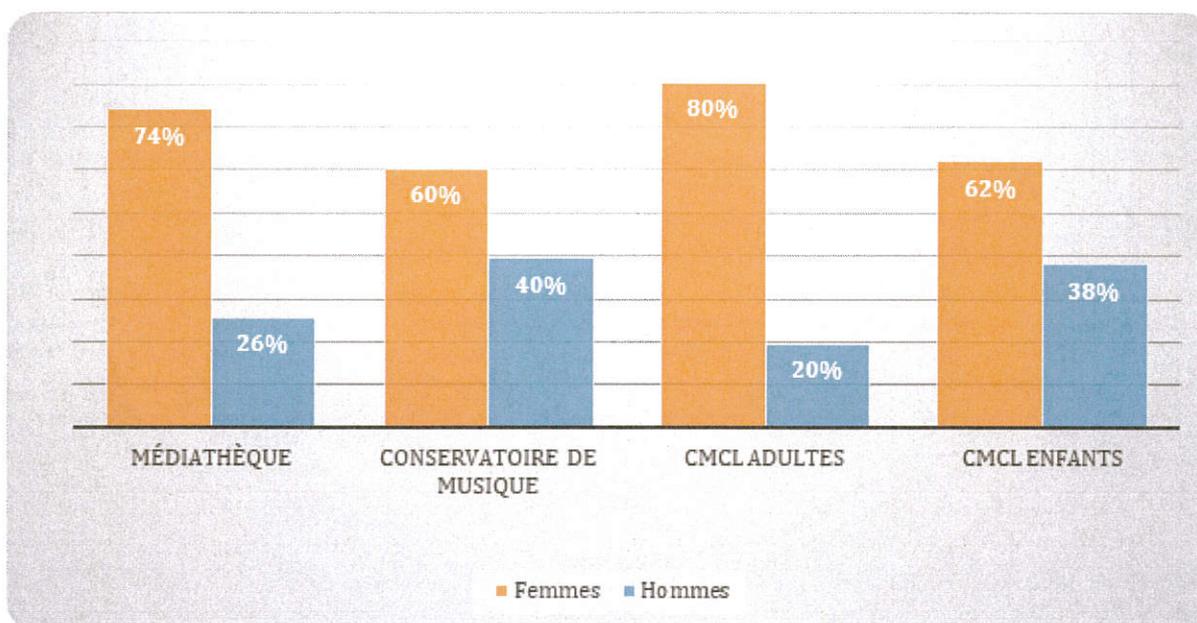
Comme l'année dernière, on constate que les activités sportives proposées lors des vacances scolaires pour les 12/17 ans sont très majoritairement fréquentées par les garçons. L'Ecole Municipale des Sports qui fonctionne toute l'année est également plus fréquentée par des garçons. A l'inverse, les activités sportives adultes sont toujours pratiquées très majoritairement par des Femmes puisqu'elles sont 2 fois plus nombreuses que les hommes.

Répartition filles-garçons sur la politique sportive



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.

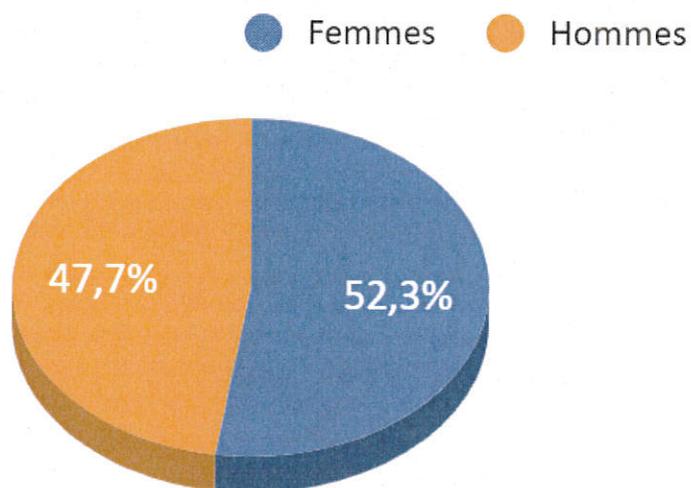
La Direction de la Cohésion Urbaine et Sociale participe à de nombreuses manifestations concernant la lutte contre les violences faites aux femmes.

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.

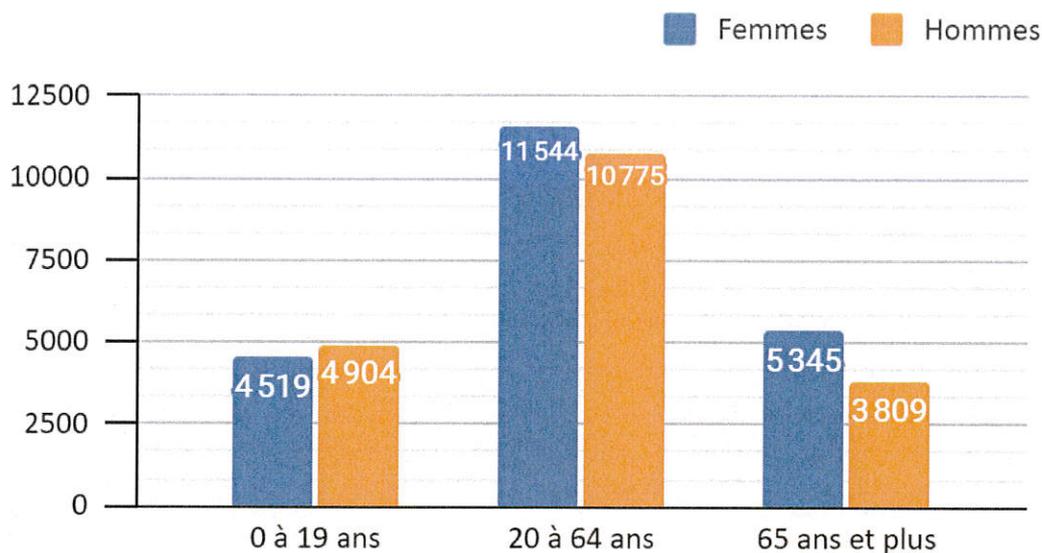
III. Les principaux indicateurs du territoire en matière d'égalité femmes/hommes (sources: RP Insee 2017)

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

Population par sexe

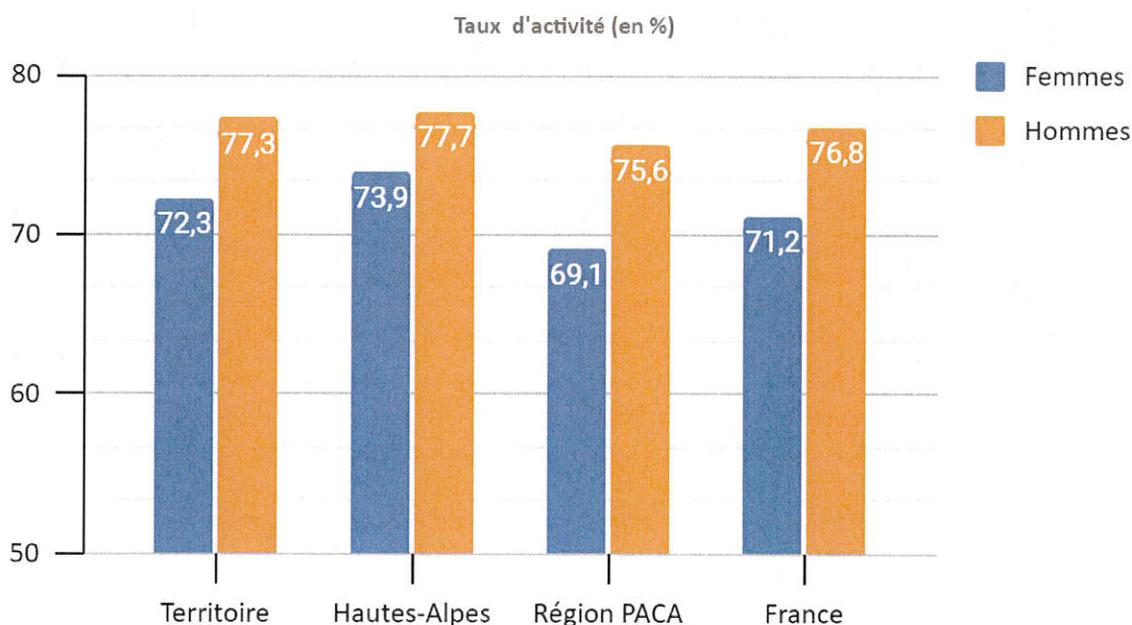


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



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

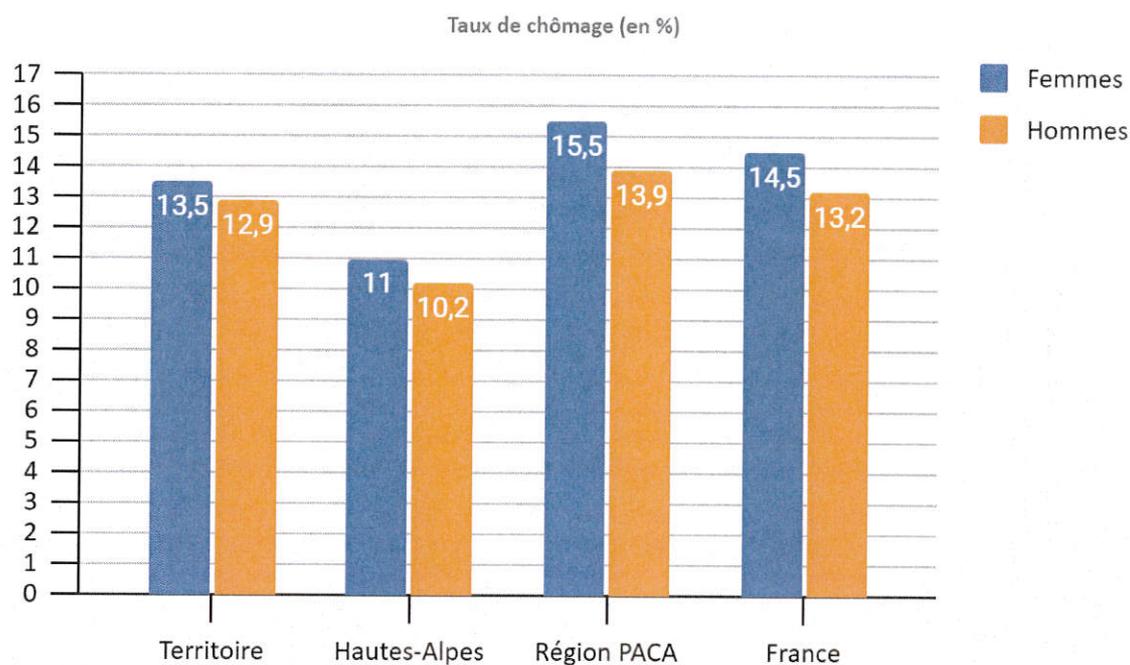
Le taux d'activité des hommes et des femmes du territoire est légèrement plus faible que dans les Hautes-Alpes mais reste néanmoins plus élevé qu'en moyenne en Région PACA et en France.



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.

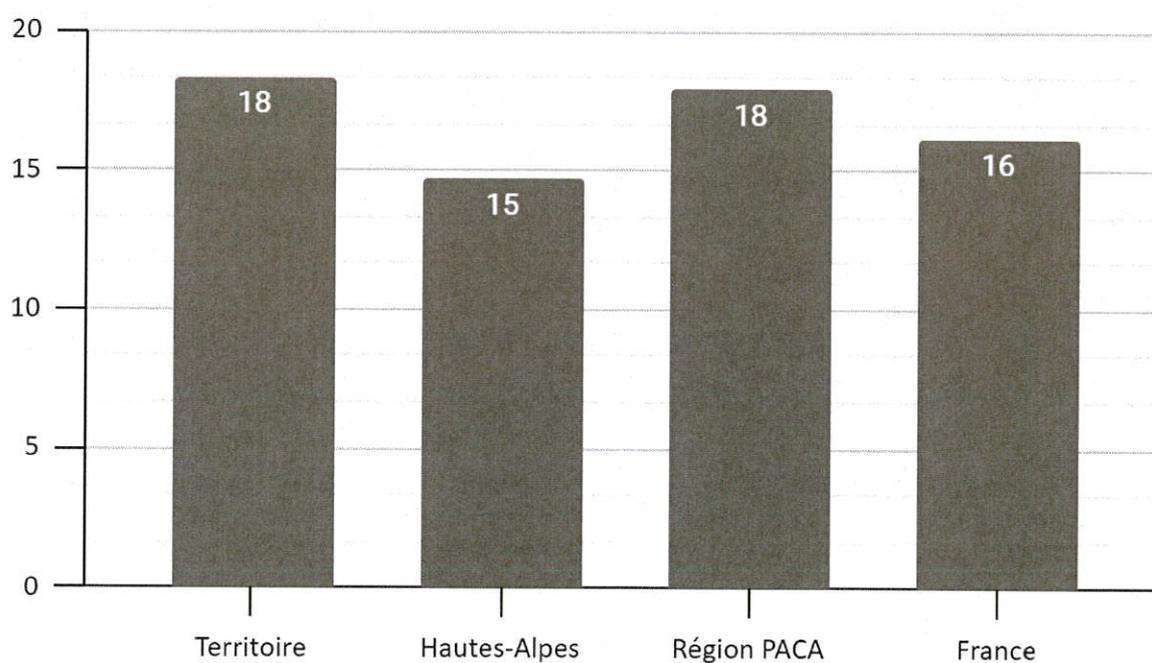
A noter par ailleurs que le taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire a tendance à diminuer depuis 2018, contrairement aux taux observés dans les Hautes-Alpes, en Région PACA et en France qui eux augmentent.



Familles monoparentales sur le territoire

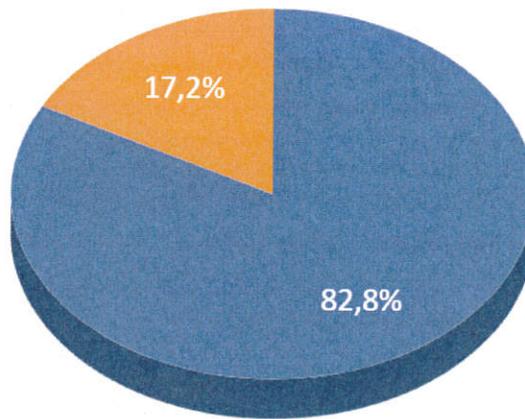
La part des familles monoparentales sur le territoire reste un peu plus élevée que sur le territoire national (2 points) et parmi ces familles le pourcentage de femmes seules avec enfants représente 82,8%.

Part des familles monoparentales (en %)



Répartition au sein des familles monoparentales

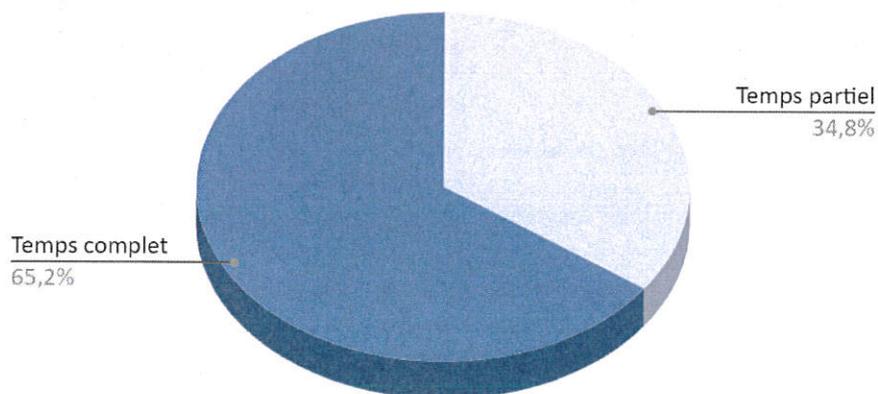
● dont femmes seules avec enfants ● dont hommes seuls avec enfants



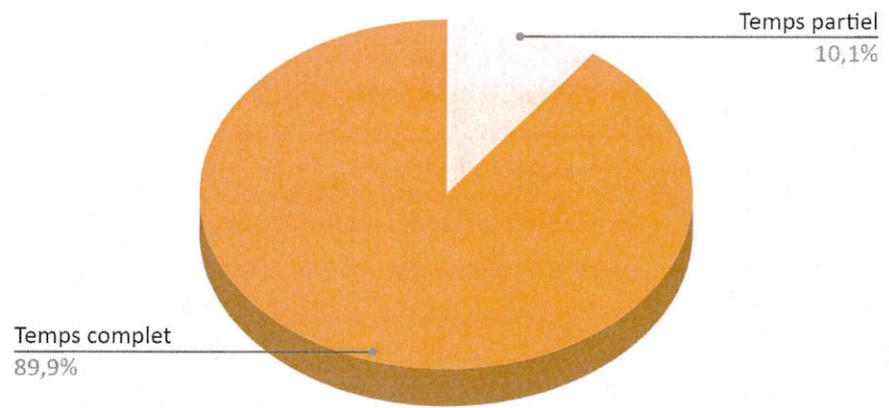
Répartition du temps partiel chez les salarié(e)s sur le territoire

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

