



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 08 AVRIL 2025  
DELIBERATION N°6/DCM20250408/38

L'an deux mille vingt-cinq, le mardi huit avril à dix-huit heures et quarante minutes, les membres du conseil municipal, dûment convoqués le mercredi 26 mars, se sont réunis dans la salle des délibérations de l'hôtel de Ville, sous la présidence de Gabrielle LOUIS-CARABIN, Maire.

**Etaient présents :** MM. Gabrielle LOUIS-CARABIN, Jean ANZALA, Pierre PORLON, Marie-Michelle HILDEBERT, Marcelin CHINGAN, Sylvia SERMANSON, Rose-Marie LOQUES, Bernard SAINT-JULIEN, Elsa SUARES, Thierry FULBERT, Evelyne CLOTILDE, Patrick PELAGE, Nadia OUJAGIR, Gina THOMAR, Grégory MANICOM, Alina GORDON, Rosette GRADEL, Daniel DULAC, Annick CARMONT, Seetha DOULAYRAM, Justine BENIN, Pinchard DEROS, Ingrid FOSTIN, Yvane RHINAN, Hermann SAINT-JULIEN.

**Etaient représentés :** MM. Betty ARMOUGOM (Jean ANZALA), Michel SURET (Marie-Michelle HILDEBERT), Joseph HILL (Seetha DOULAYRAM), Jacques RAMAYE (Grégory MANICOM), Marie-Alice RUSCADE (Rose-Marie LOQUES), Marie-Joël TAVARS (Pinchard DEROS), José OUANA (Sylvia SERMANSON).

**Etaient absents excusés :** MM. Sandra SERMANSON, Jérôme CHOUNI, Bernard RAYAPIN.

**Etait absent :**

Membres en exercice :	Membres présents :	Membres Représentés :	Absents Excusés :	Absent :
35	25	07	03	0

*Le quorum étant atteint, vingt-cinq (25) Conseillers étant présents, sept (7) représentés, trois (03) absents excusés et zéro (0) absent. Le Maire Gabrielle LOUIS-CARABIN, déclare la séance ouverte.*

*Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales Madame Sylvia SERMANSON est désignée pour assurer le Secrétariat de séance.*

*Rapport égalité Hommes/Femmes année 2024*

*Le Conseil Municipal,  
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales*

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20250408-6DCM2025040838-DE  
Date de télétransmission : 11/04/2025  
Date de réception préfecture : 11/04/2025

Notifiée et publiée le 11/04/2025

*Vu le Code Général de la Fonction Publique*

*Vu la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*

*Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*

Considérant que la ville ayant plus de 20 000 habitants, a l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport montre l'état des lieux et le bilan de la politique de ressources humaines de la ville en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Considérant qu'en effet, le rapport égalité Hommes/Femmes doit faire état :

- De la politique des ressources humaines relative à l'égalité homme-femme, notamment concernant les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois.
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail,
- La lutte contre toute forme de harcèlement.

Considérant que le projet de rapport est en annexe de la présente délibération et qu'il doit également présenter les politiques menées par la ville entre les hommes et les femmes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

Considérant que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont en cours de réalisation.

Considérant que la présentation dudit rapport doit intervenir préalablement au vote du budget 2025.

*Où le Maire en son exposé,*

*Après discussion et échanges de vues,*

**DÉCIDE A L'UNANIMITÉ**

*Vote à scrutin public*

**Article 1 :** De prendre acte de la présentation du rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes joint à la présente délibération.

**Article 2 :** Le Maire et le Directeur Général des Services sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20250408-6DCM2025040838-DE  
Date de télétransmission : 11/04/2025  
Date de réception préfecture : 11/04/2025

**Article 2 :** Le Maire et le Directeur Général des Services sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

**Article 3 :** La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. Ce recours pourra être effectué par le biais de l'application informatique « Télé recours citoyens » ([www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr))

Fait à Le Moule, le 08 avril 2025

**Pour avis conforme**

**Le Maire,**



**Gabrielle LOUIS-CARABIN**

**La Secrétaire,**

**Sylvia SERMANSON**

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20250408-6DCM2025040838-DE  
Date de télétransmission : 11/04/2025  
Date de réception préfecture : 11/04/2025

**Notifiée et publiée le 11/04/2025**



VILLE DU MOULE

---

# RAPPORT

## EGALITE FEMMES – HOMMES

### 2025

(sur données 2024)

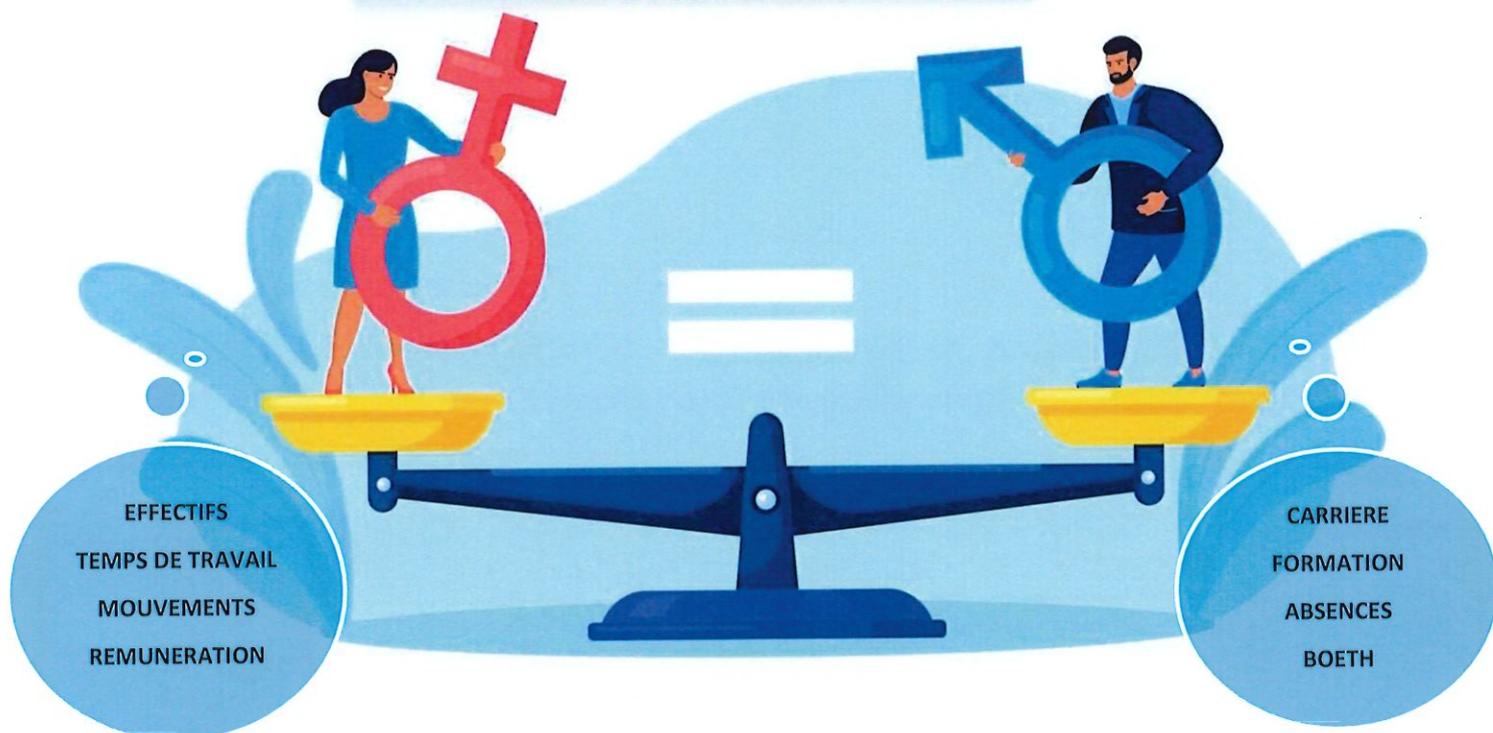
---

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20250408-6DCM2025040838-DE  
Date de télétransmission : 11/04/2025  
Date de réception préfecture : 11/04/2025

Notifiée et publiée le 11/04/2025

## A - EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### BILAN RH 2024



Accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques, entre les Femmes et les Hommes la liste des inégalités est encore longue malgré les avancées incontestables de ces dernières années.

Depuis 2012, le gouvernement mène une politique volontariste et résolue en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et s'emploie à fédérer toutes les initiatives autour de cet enjeu de société.

Les Collectivités territoriales sont des actrices incontournables de l'égalité entre les femmes et les hommes. De par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action pour l'EGALITE.

Ce rapport est avant tout une opportunité pour notre collectivité, elle pourra chaque année diagnostiquer et analyser nos forces et nos faiblesses dans ce domaine. Le décret d'application N°2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport construit en 2 grandes parties :

La 1ère partie présente la gestion des ressources humaines de la collectivité, elle expose la répartition des effectifs entre femmes et hommes, la carrière, la formation...

La 2ème partie est axée sur les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur notre territoire.

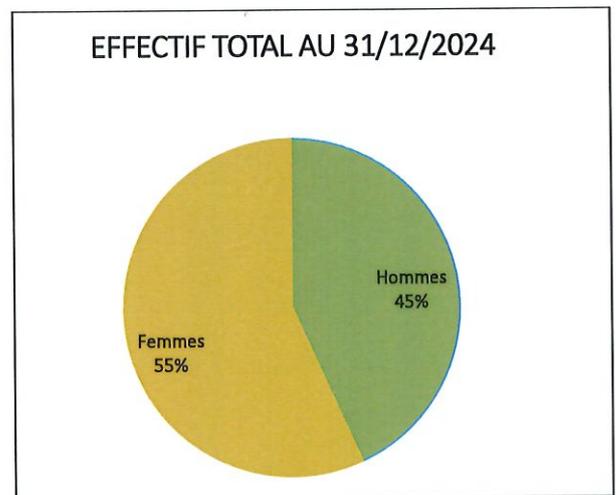
## LES EFFECTIFS

### REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL

	EFFECTIF	%
Hommes	240	44.78%
Femmes	296	55.22%
TOTAL	536	100,00%

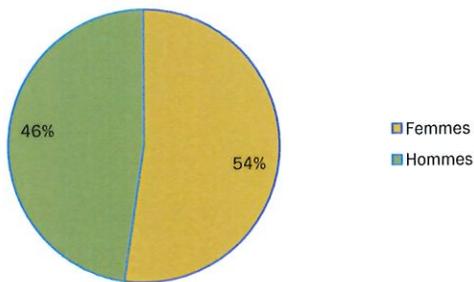
Au 31 décembre 2024, l'effectif total de la Ville du Moule était de 536 agents tous statuts confondus.

Les femmes représentaient 55% de cet effectif.



## REPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires sur emplois permanents)



Agents sur des emplois permanents

- ☐ 197 Femmes
- ☐ 179 Hommes

☐ 376 Fonctionnaires et stagiaires

- 197 Femmes
- 179 Hommes

☐ 20 Contractuels

- 15 Femmes
- 5 Hommes

- Sur les 396 agents occupants un emploi permanent 20 sont des contractuels dont 15 femmes et 5 hommes.

## REPARTITION DES EMPLOIS NON PERMANENTS

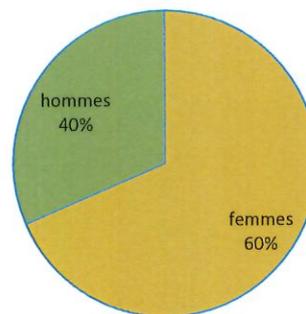
### Agents sur les emplois non permanents

- 82 Femmes
- 54 Hommes

### Autres

- Chômeurs indemnisés : 2 hommes et 1 femme
- Stagiaire gratifié : 1 femme

### Répartition femmes/hommes des effectifs sur emplois non permanents



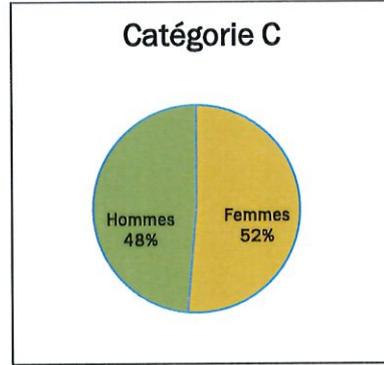
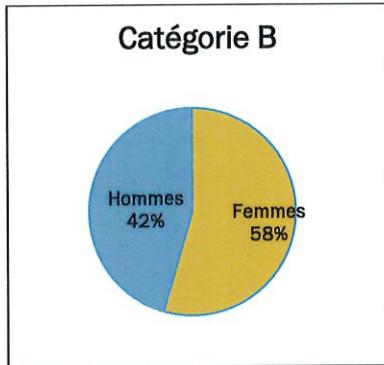
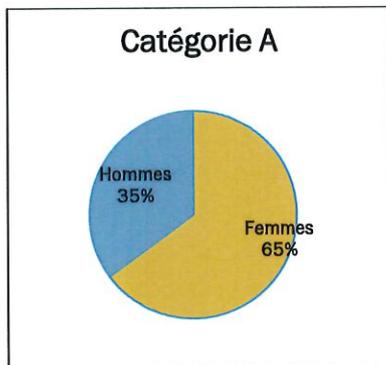
La collectivité compte 136 agents sur des emplois non permanents, 40% de ces emplois sont occupés par les hommes

## REPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS PAR CATEGORIE

CATEGORIES	Femmes	Hommes	TOTAL
CAT A	15	8	23
CAT B	19	14	33
CAT C	178	162	340

Au niveau des emplois permanents la catégorie C est largement majoritaire (86 %), suivie par la B (8%) et enfin la A (6%). Le fossé entre les niveau dits « d'encadrement » (14 %) et « d'exécution » (86 %) est mis en exergue.

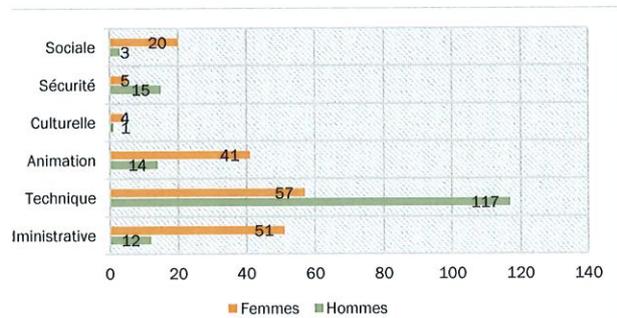
Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories. Et on constate leur large prévalence au niveau des catégories A et B. La catégorie C étant elle plus équilibrée.



## REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE

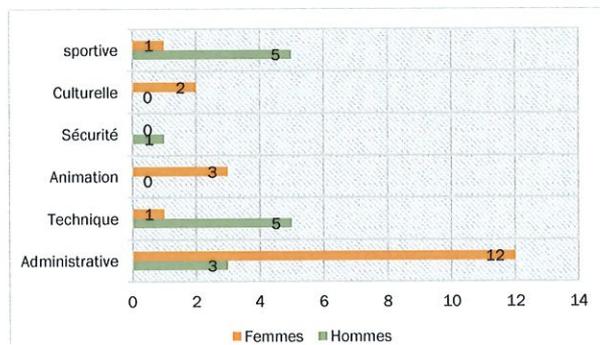
### Catégorie C

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	12	51	63
Technique	117	57	174
Animation	14	41	55
Culturelle	1	4	5
Sécurité	15	5	20
Sociale	3	20	23
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>178</b>	<b>340</b>



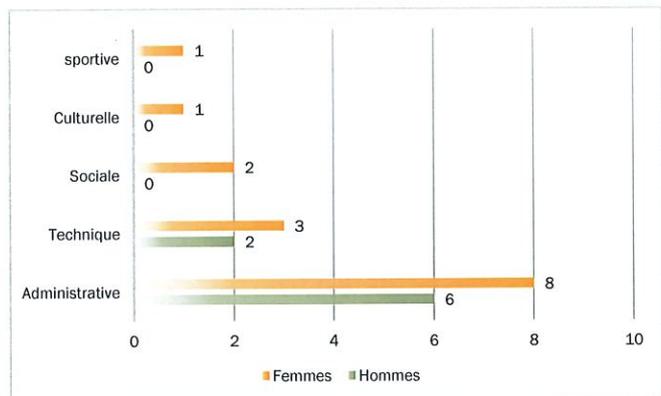
### Catégorie B

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	3	12	15
Technique	5	1	6
Animation	0	3	3
Sécurité	1	0	1
Culturelle	0	2	2
sportive	5	1	6
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>33</b>



### Catégorie A

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	6	8	14
Technique	2	3	5
Sociale	0	2	2
Culturelle	0	1	1
sportive	0	1	1
Total	8	15	23



En l'occurrence, il a semblé intéressant de se livrer à une analyse des filières connotées « masculines » (technique, sécurité) ou féminine (sociale, administrative).

La filière technique est forte globalement de 185 agents, dont 124 hommes (67 %) et 61 femmes (33 %). Il est néanmoins intéressant de constater que la catégorie A (décisionnelle) comporte 5 agents, dont 3 femmes.

La filière sécurité comprend 21 agents, 16 hommes (76 %) pour 5 femmes (24%). En terme d'encadrement elle compte un agent de catégorie B (homme).

En ce qui concerne la filière sociale, elle dispose d'un effectif de 25 agents, dont 23 femmes (92 %) et 2 hommes (8 %). Y collaborent des agents de Catégorie C en grande partie et 2 agents de catégorie A (2 femmes)

Enfin, pour ce qui est de la filière administrative, elle compte 92 agents, 21 hommes (23 %) et 71 femmes (77 %). Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories :

- C (51/63, soit 81 %) ;
- B (12/15, soit 80 %) ;
- A (8/14, soit 57 %)

Au niveau des emplois permanents, les femmes sont majoritaires pour ce qui est de l'encadrement supérieur.

## REPARTITION PAR AGE

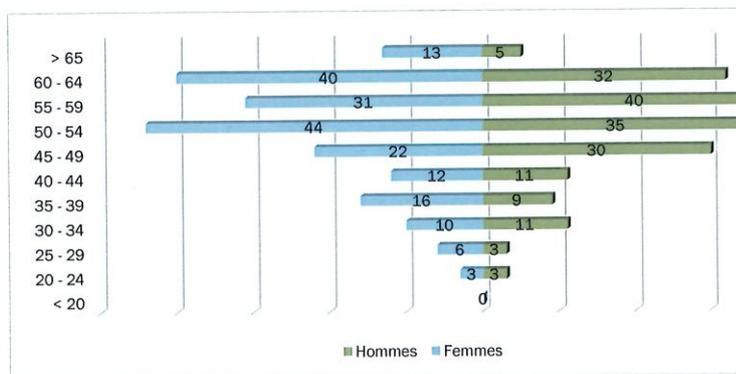
Âge moyen des agents sur emploi permanent

	Titulaires et Stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Age moyen	51.26	51.05	55.6	57.07
Age moyen global	51.15		56.33	

On constate que les contractuels sont plus âgés que les titulaires ou stagiaires. Chez les premiers cités, les femmes sont légèrement plus âgées.

## REPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE DES FONCTIONNAIRES

TRANCHE D'ÂGE	Hommes	Femmes
< 20	0	0
20 - 24	3	3
25 - 29	3	6
30 - 34	11	10
35 - 39	9	16
40 - 44	11	12
45 - 49	30	22
50 - 54	35	44
55 - 59	40	31
60 - 64	32	40
> 65	5	13
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>197</b>



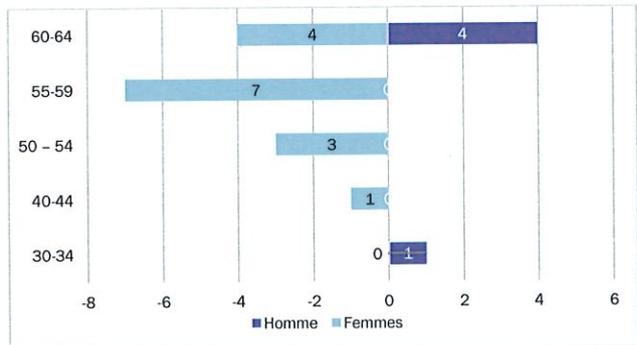
Concernant les fonctionnaires, au nombre de 376, la tranche d'âge la plus représentée est celle des :

- 55-59 ans chez les hommes (40/179, soit environ 22 %)
- 50-54 ans chez les femmes (44/197, soit environ 22 %)

Si on opte pour l'acception selon laquelle on devient un sénior à compter de 55 ans, ceux-ci sont 74 chez les hommes et 84 chez les femmes, soit 158 agents sur 376 (environ 42 %)

## REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE DES CONTRACTUELS PERMANENTS

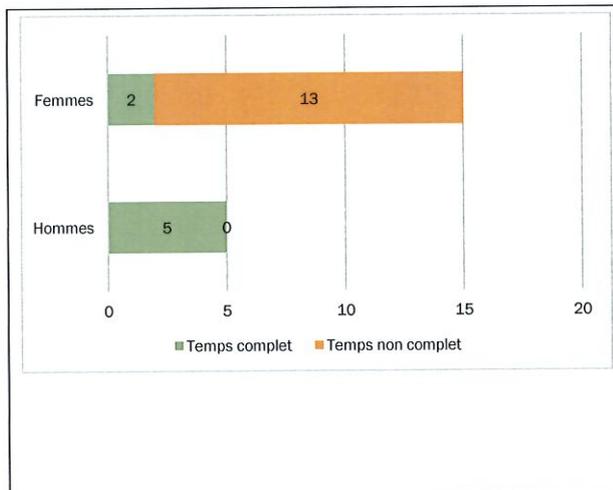
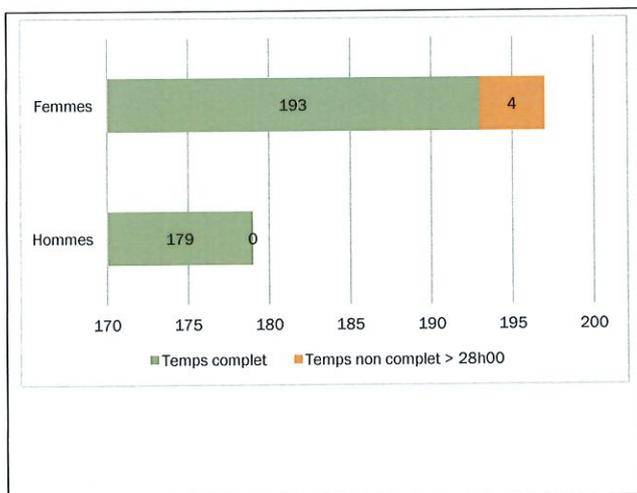
TRANCHE D'ÂGE	Homme	Femmes
30-34	1	0
40-44	0	1
50-54	0	3
55-59	0	7
60-64	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>15</b>



Deux tranches d'âges prédominent : les 60-64 ans chez les hommes (4/5) et les 55-59 ans chez les femmes (7/15). Les séniors sont assez largement représentés (15/20).

## REPARTITION PAR TYPE DE TEMPS DE TRAVAIL

Titulaires et stagiaires				Contractuels permanents			
TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF	Hommes	Femmes	TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF	Hommes	Femmes
Temps complet	372	179	193	Temps complet	7	5	2
Temps non complet > 28h00	4	0	4	Temps non complet	13	0	13
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>	<b>179</b>	<b>197</b>	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

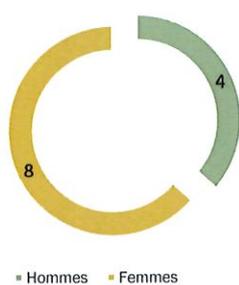


## LES MOUVEMENTS

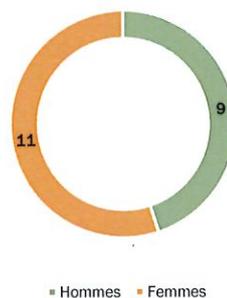
### REPARTITION DES MOUVEMENTS

	Effectifs au 31/12/2024	Arrivées dans la collectivité en 2024	Départs de la collectivité en 2024
Nombre d'agent	536	20	12

Départs en 2024

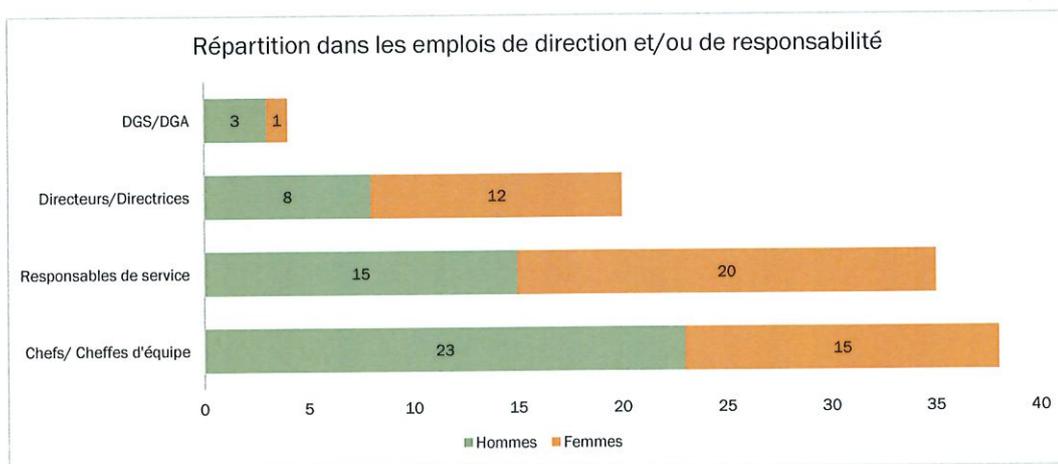


Arrivées 2024



Il convient de constater que sur les 12 départs, 8 sont le fait de femmes contre 4 hommes. Il y a eu plus d'hommes arrivés que de femmes.

## REPARTITION DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION ET/OU DE RESPONSABILITE



Concernant les emplois conférant des responsabilités, on recense 94 agents.

On constate un équilibre avec 46 hommes (49 %) pour 48 femmes (51 %).

Pour aller plus loin :

Les chef(fe)s d'équipe sont 38, dont 23 hommes (60 %) pour 15 femmes (40 %)

Les responsables de service sont 35, soit 15 hommes (43 %) pour 20 femmes (57 %)

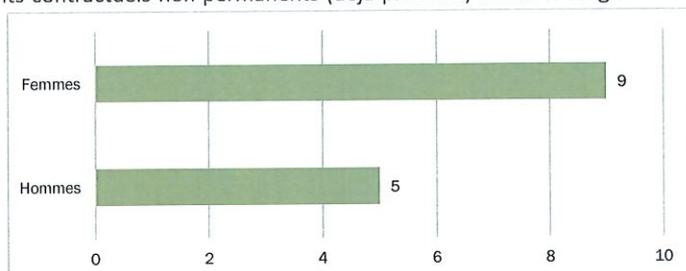
Les directeurs/trices sont 20, dont 8 hommes (40 %) pour 12 femmes (60 %)

En ce qui concerne la Direction Générale, elle est forte de 4 agents, soit 3 hommes (75 %) et 1 femme (25 %)

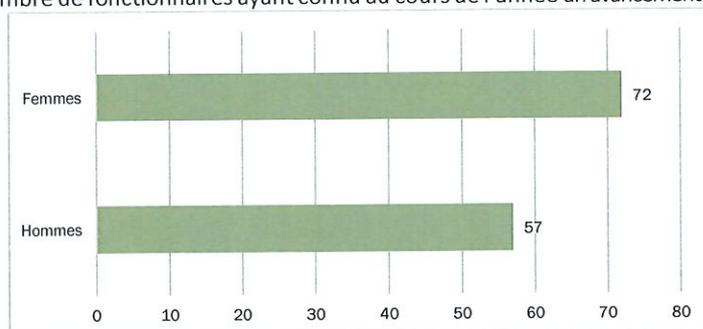
## LA CARRIERE

### REPARTITION CARRIERE

Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024



Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement d'échelon



### Avancement de grade

L'avancement de grade est accordé par l'autorité territoriale aux agents remplissant les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel après appréciation de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

CATEGORIE	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Cat A	0	0		0	0	
Cat B	3	3	100%	2	2	100%
Cat C	10	10	100%	4	4	100%
Ensemble	13	13	100%	6	6	100%

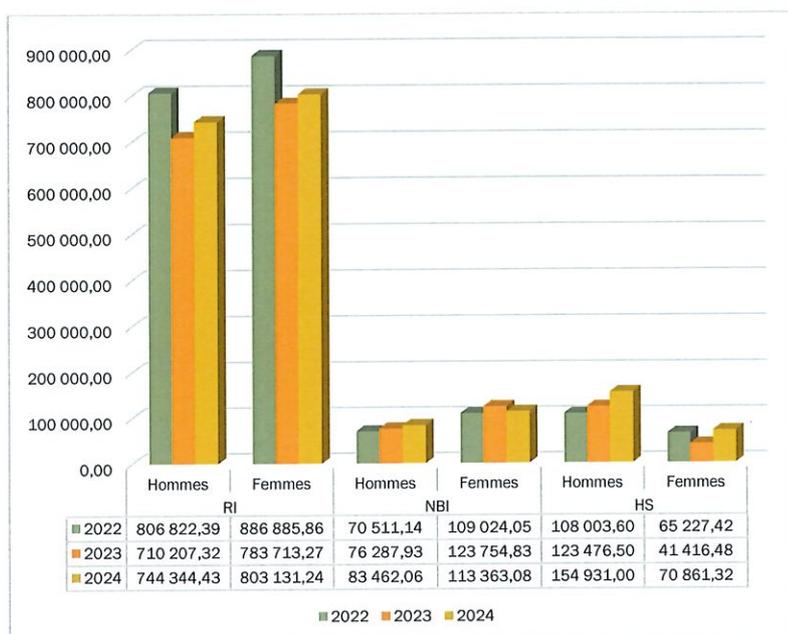
### Promotions interne

Elle permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée. Elle se traduit par le passage d'un cadre d'emploi à un autre au sein de la même fonction publique. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel.

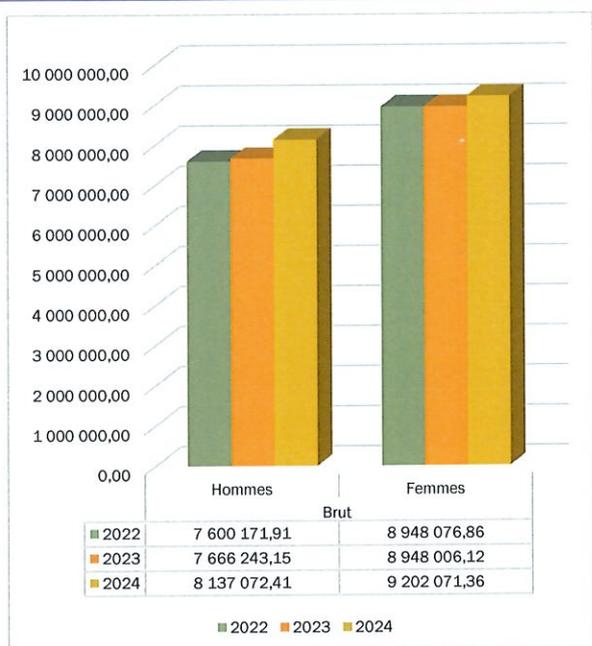
En 2024, 11 agents ont été concernés par des promotions internes, 8 femmes et 3 hommes.

CATEGORIE	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre de promotion	%	Total	Nombre de promotion	%
Cat A	1	1	100%	1	1	100%
Cat B	4	4	100%	0	0	0%
Cat C	3	3	100%	2	2	100%
Ensemble	8	8	100%	3	3	100%

## LA REMUNERATION



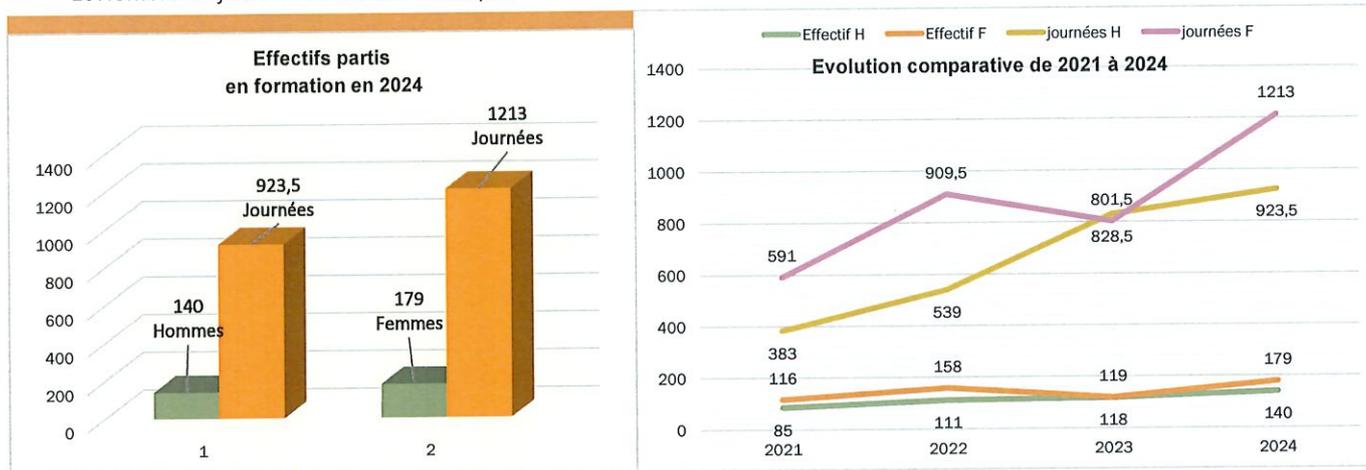
## LA REMUNERATION (suite)



# LA FORMATION

## REPARTITION PAR JOUR DE FORMATION

Agents ayant participé au moins à une formation en 2024  
Et Nombre de jours de formation accomplis



En 2024, 56% de femmes sont parties en formation contre 44% d'hommes. Le choix des actions se déterminent indépendamment des hommes ou femmes, suivant les besoins, les projets, les postes occupés et les obligations.

## LES ABSENCES

### REPARTITION PAR TYPE D'ABSENCES

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	71	101	1456	2477	177	257
Pour accidents du travail imputables au service *	14	3	477	397	22	7
Pour accidents du travail imputables au trajet *	1	0	4	0	1	0
Pour longue maladie,	6	5	960	767	13	11
Pour disponibilité d'office	2	2	540	720	-	-
Pour maladie de longue durée	3	6	790	2012	6	20
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel *	0	0	0	0	0	0
Pour maternité et adoption	0	6	0	527	0	8
Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	1	0	4	0	1	0
Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	16	66	44.1	216.6	21	91
Pour isolement /covid 19	0	0	0	0	0	0
Pour absences sans excuses	6	3	15.3	4.5	12	41
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>192</b>	<b>4 290.4</b>	<b>7 121.1</b>	<b>253</b>	<b>435</b>

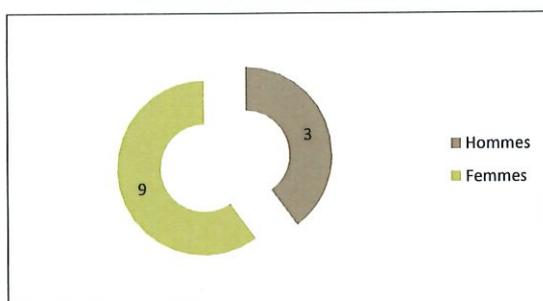
\* Données susceptibles d'évoluer sous réserve des avis du Conseil Médical placé au Centre de gestion de la Guadeloupe

# BOETH\* \*Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

## REPARTITION RQTH PAR CATEGORIE ET PAR STATUT

(Effectifs en nombre de personnes physiques rémunérées au 31/12/2023)

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires			Contractuels non permanents			TOTAL		TOTAL
	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	
Catégorie C	2	9	11	1	0	1	3	9	12



Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap

Nombre de bénéficiaire / effectif total rémunéré x 100

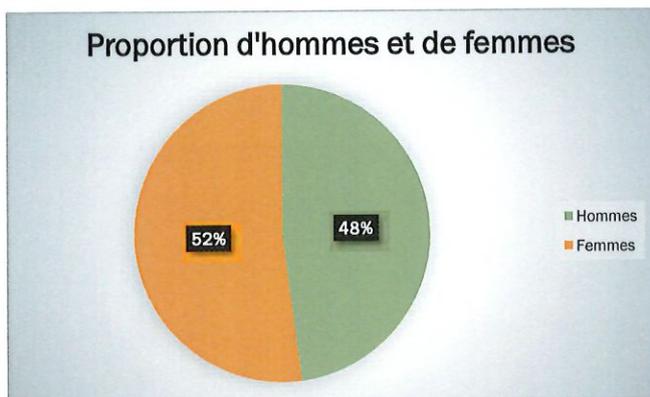
$$12/415 \times 100 = 2,89\%$$

## II – EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.

### A -LES POLITIQUES CULTURELLES ET SPORTIVES

Les pratiques culturelles et sportives, sont des axes populaires de la politique publique. Elles fédèrent toutes les générations et permettent de mettre à profit son temps libre.

Répartition de consommateurs par genre dans la pratique sportive :

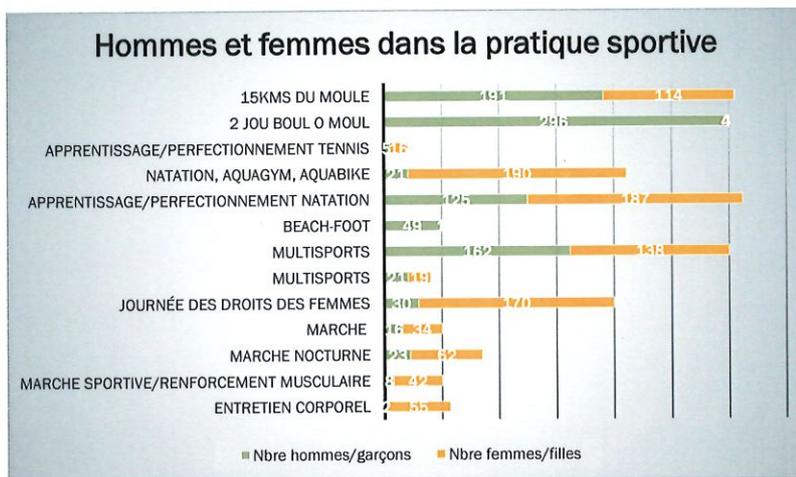


Le constat est le même depuis quelques années : les activités restent très genrées. Les activités d'entretien corporel (martial art, marche nocturne) sont l'affaire des femmes ainsi que celles qui se pratiquent à la piscine (aqua fitness, aqua bike). On peut faire ce constat même au niveau des enfants ; en effet, le nombre de filles inscrites à l'école de natation est bien plus important que celui de garçons.

Concernant les activités à destination des enfants (stages sportifs), on peut dire qu'il y a, globalement, autant de filles que de garçons. « L'opération vacances sportives » fait exception, peut-être en raison du panel d'activités sportives proposées et du rythme assez soutenu, plus intéressant pour les garçons.

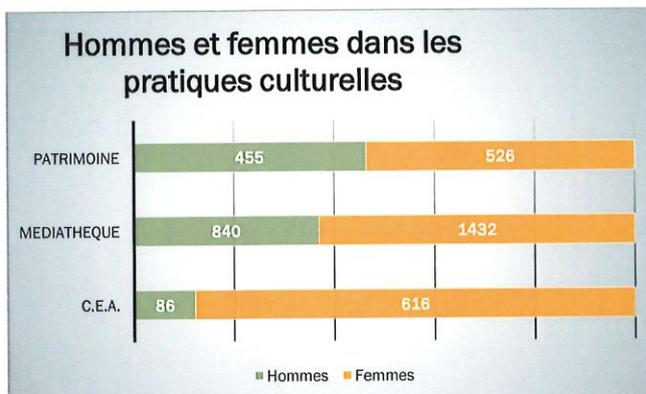
Pour finir, les hommes sont largement majoritaires dans les activités de compétition (football, course à pied).

Détail par type d'activités :

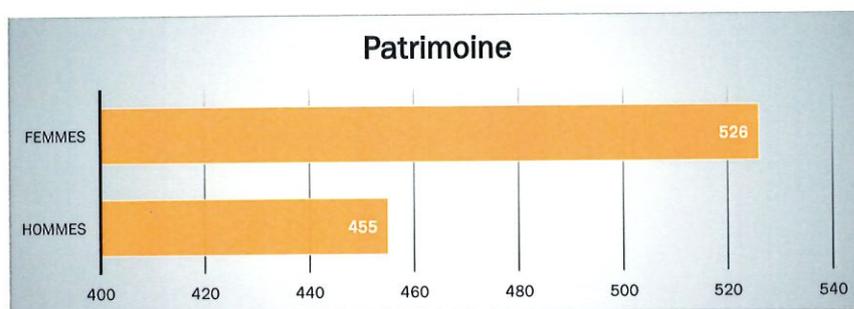


### Répartition dans les activités culturelles :

Ci-après une vue d'ensemble de l'utilisation par genre des équipements culturels. Il est à noter que les femmes sont majoritairement consommatrices de produits culturels. L'effort le plus conséquent devrait être au niveau du Centre d'éducation artistique, le service culturel met en avant ses activités, mais les hommes sont moins nombreux à s'y inscrire.



### 1-ACTIVITES DU PATRIMOINE :



L'analyse ci-dessus est basée sur un total de 29 visites. Ces visites sont organisées pour les scolaires et les associations. Dans le détail, les associations regroupent 74 hommes pour 193 femmes lors des visites ; les scolaires inversent la tendance, car on peut dénombrer 381 visiteurs masculins pour 333 féminins.

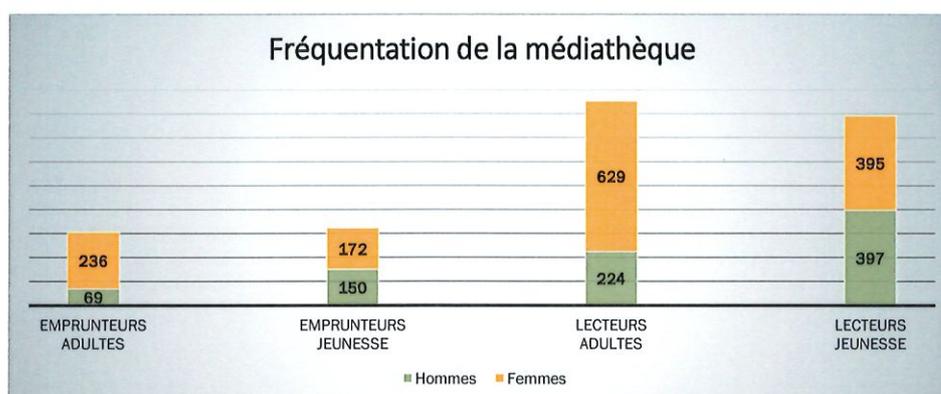
## 2-ACTIVITES DE LA MEDIATHEQUE :

Inscriptions : Les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes parmi les nouveaux inscrits (53,6 % contre 46,4 %), mais la tendance s'inverse lorsque l'on examine les lecteurs et emprunteurs actifs, où les femmes sont majoritaires.

Engagement : Les femmes semblent plus engagées que les hommes dans l'utilisation des services de la médiathèque, notamment en termes de nombre de prêts effectués. Cela pourrait indiquer une différence dans les habitudes de fréquentation, avec une implication plus forte des femmes dans les emprunts.

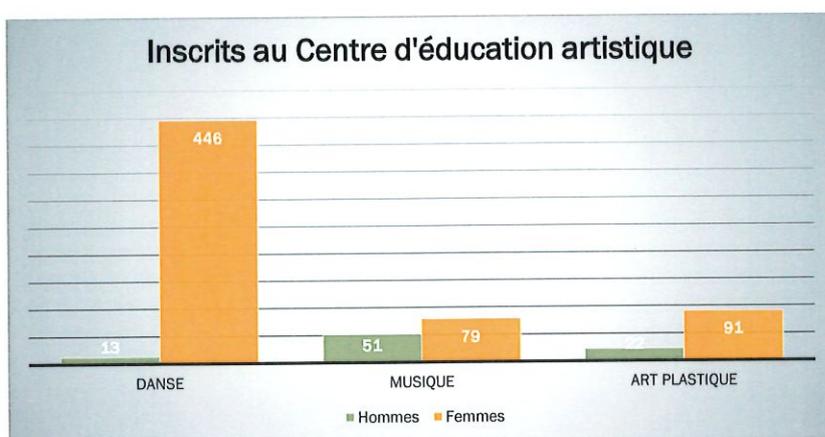
Tranche d'âge : Chez les jeunes (0 à 14 ans), la répartition hommes/femmes est équilibrée, ce qui suggère qu'il n'y a pas de différence marquée dans l'accès à la médiathèque parmi les enfants.

Réseau Médiathèque Nord Guadeloupe : À l'échelle du réseau, la tendance générale est que les femmes sont davantage inscrites, mais l'écart reste plus important à l'échelle du réseau qu'au niveau communal



En conclusion, la médiathèque présente une certaine égalité dans les inscriptions et la fréquentation, mais il existe un écart notable entre les sexes en ce qui concerne l'engagement dans les emprunts. L'objectif de 2025 sera de préciser les données avec la proportion des sexes participants aux activités et ateliers de la médiathèque et la répartition par sexe des auteurs des documents disponibles au prêt.

### 3-ACTIVITES DU CENTRE D'EDUCATION ARTISTIQUE :

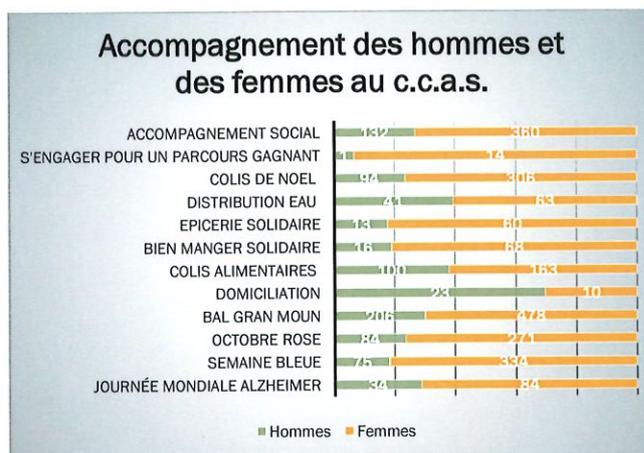


Depuis de nombreuses années, le Centre d'éducation artistique propose des ateliers de musique, danse et arts plastiques. Ces activités sont proposées au tout public à partir de 5 ans, sans limite d'âge. Les Activités du Centre ont toujours majoritairement été fréquenté par des femmes. C'est invariablement dans la pratique d'un instrument de musique que l'on trouvera plus d'hommes inscrits.

## B -LES POLITIQUES SOCIALES et JURIDIQUES

La politique sociale tend à réduire les inégalités en apportant un soutien aux plus démunis, en termes de démarches administratives par la Maison France Service ; d'aides financières et d'assistance sociale avec le Centre Communal d'Action Sociale ; mais également un accompagnement pour les droits et la prévention de la délinquance, matérialisé par des dispositifs comme le Point Justice, ou le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD).

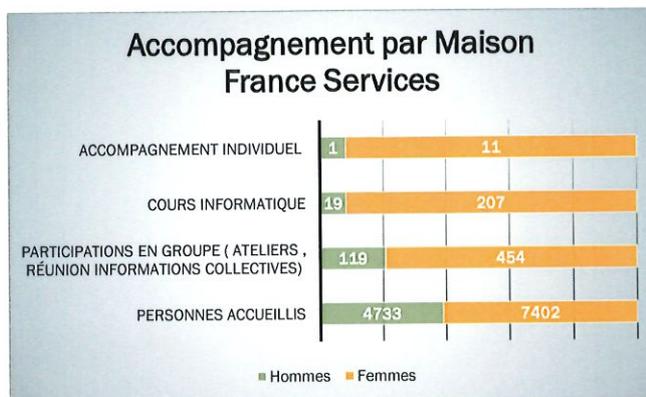
### 1- FREQUENTATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE :



Compte tenu du rôle implicitement attribué aux femmes concernant les démarches administratives dans notre société, celles-ci fréquentent massivement le CCAS, ce n'est donc pas un indicateur probant mettant à jour des inégalités au sein de notre population en l'état. Il demeurerait plus que jamais intéressant, que le CCAS puissent mesurer si les démarches accomplies le sont pour le compte d'un tiers ou non.

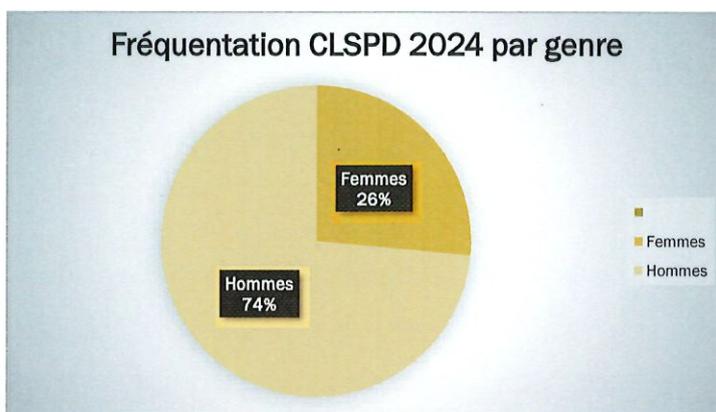
## 2-FREQUENTATION DE LA MAISON FRANCE SERVICES :

Ci-après, le détail par genre, de la fréquentation par ateliers et actions spécifiques menées par la MFS sur 2024 :



Il faut distinguer la fréquentation quotidienne mesurée par le nombre de personnes accueillies et la participation aux ateliers, qui ne sont pas forcément les mêmes populations. Les usagers masculins ne fréquentent dans l'ensemble que très peu les bureaux de la Maison France Services

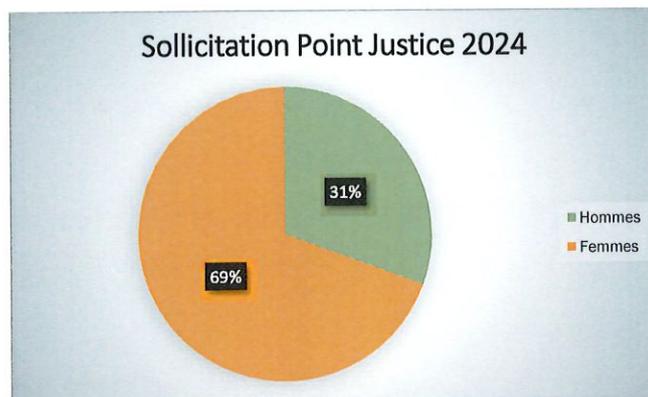
### 3 – ACCOMPAGNEMENT PAR LE CLSPD



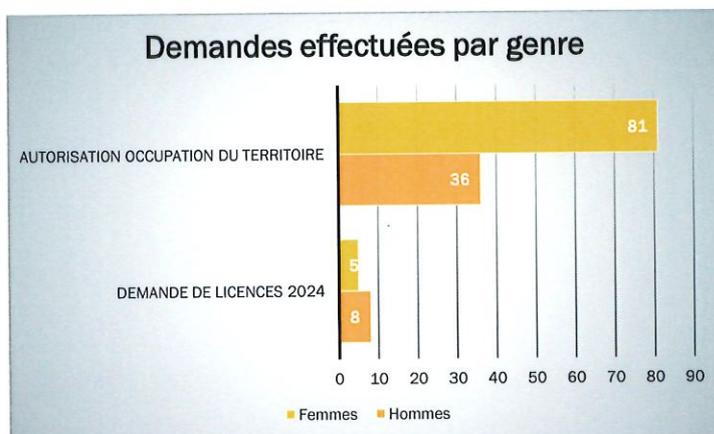
Les hommes sont plus nombreux à être concernés par la prévention de la délinquance. Le pourcentage de femme accompagné concerne souvent les violences intrafamiliales dont elles sont le plus souvent les victimes.

#### 4- LE POINT JUSTICE (PJ)

L'analyse reste inchangée. Les femmes accomplissent en général beaucoup de démarches pour le compte d'amis ou d'autres membres de la famille, ayant pour corollaire, la hausse de la fréquentation féminine, mais cela ne permet pas d'en déduire qu'il existe une quelconque inégalité. La nuance est amenée par le Point Justice, car les femmes, dans les cas de divorces ou de litiges en général, entament plus facilement les démarches que les hommes, qui sont eux, plus nombreux à faire la démarche quand il s'agit de se défendre au regard de la loi.



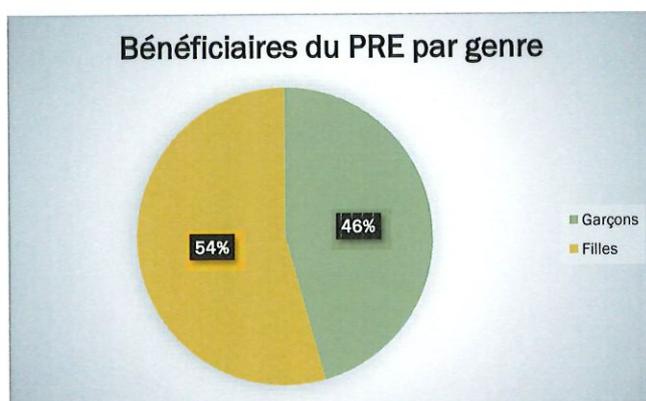
## 5) OCCUPATION DOMANIALE



En 2024, on peut constater une diminution des demandes de licences et autres débits de boissons (par rapport à 2023).

En ce qui concerne les autorisations d'Occupation Temporaire, elles sont délivrées principalement aux femmes. Celles-ci souhaitent exercer une activité professionnelle marchande sur le territoire communal.

## 6- LE PRE (Programme de réussite éducative)

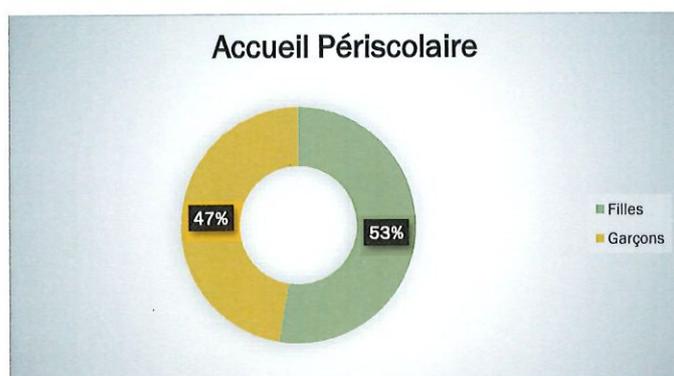


Le programme de réussite éducative (PRE) contribue à l'accompagnement éducatif et social des enfants et des jeunes qui connaissent des signes de fragilité liés à la scolarité, l'éducation, leur état de santé ou la situation sociale de leurs familles. Il s'avère que la tendance est inversée par rapport à l'an dernier avec une augmentation des filles au sein du programme.

## C-LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

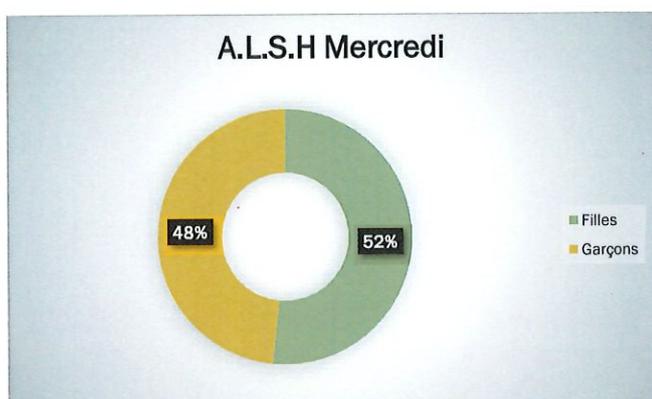
### a) Accueil Périscolaire :

Sur l'année 2024, constat d'un effectif de 520 élèves inscrits en accueil périscolaire, dont 274 filles et 246 garçons. L'inscription des filles est majoritaire (+11.5%)



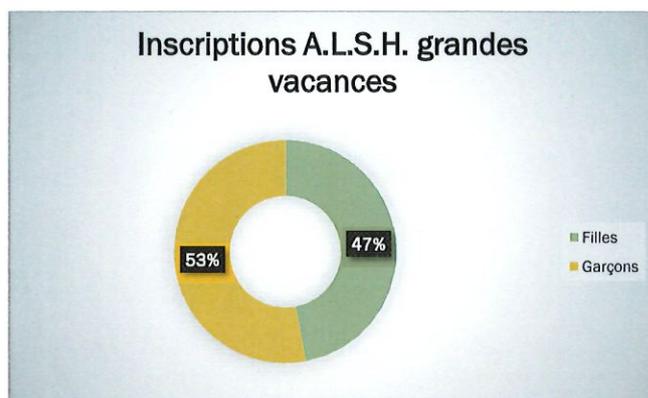
## b) Accueil de Loisirs du Mercredi

Une majorité de filles inscrites le mercredi, même si l'effectif ne connaît pas une grande différence entre les sexes.



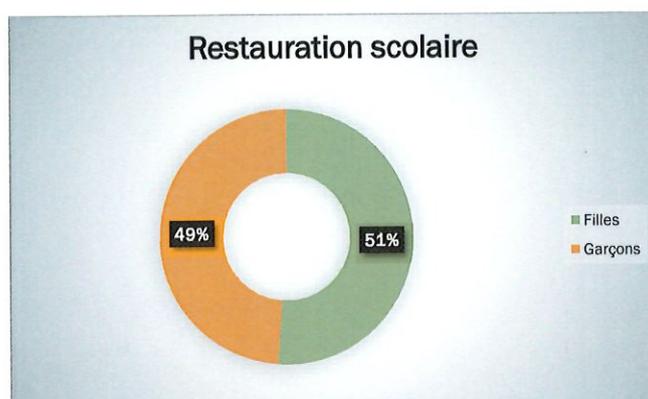
c) Accueil de Loisirs petites et grande vacances :

Concernant les inscriptions pour les vacances, on observe que les garçons sont majoritairement inscrits +7.2% par rapport aux filles pour les petites vacances, tendance confirmée pour les inscriptions durant les grandes vacances avec une présence par rapport aux filles de + 12.82%. En observant les chiffres des années précédentes, les inscriptions de garçons sont en hausse.



**d) Restauration scolaire :**

L'effectif des filles est plus important +4.5% que celui des garçons.



Cela fait 2 ans que l'attention est portée sur les dispositifs (périscolaires, accueils de loisirs, cantine) dont bénéficient les enfants. Le constat est qu'au fil des rapports annuels, nous avons un nombre quasiment égal de filles et de garçons, avec un nombre de filles légèrement plus élevé. Toutefois, en 2024, on observe une hausse des inscriptions de garçons aux accueils de loisirs pour les petites et les grandes vacances +7.5%

## B - BILAN - PERSPECTIVES

### ACTIONS RH CONDUITES AU COURS DE L'ANNEE 2024

- **Attribution de la médaille d'honneur communale**

Instituée par décret le 04/07/1984 modifié en octobre 2000, la médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté de service des salariés. Elle est attribuée par le préfet et est assortie d'un diplôme et d'une gratification via le CNAS au titre de l'action sociale. La médaille d'honneur comporte 3 échelons :

- Médaille d'argent : 20 ans de services ;
- Médaille de vermeil : 30 ans de services ;
- Médaille d'or : 35 ans de services.

Depuis, 2019, l'autorité territoriale s'est engagée à reconnaître les années consacrées par les agents au service de la collectivité en leur décernant la médaille d'honneur du travail.

Depuis la crise de la covid 19, cette action revêt encore davantage de sens pour toutes les personnes qui y adhèrent.

C'est ainsi que le samedi 7 décembre 2024, sur le site de Néron, 85 impétrants dont, 11 retraités et 3 agents à titre posthum ont reçu la médaille du travail (44 femmes et 41 hommes)

Cette cérémonie n'est pas une simple formalité : elle représente la reconnaissance de l'engagement, le dévouement et la persévérance des agents qui contribuent chaque jour au développement de notre ville.

Elle nous permet également de célébrer les valeurs qui nous rassemblent : la solidarité, le respect et le sens du service public qui nous animent tous.

Cet évènement a engendré un coût total de 16 839.26 Euros.

- **Matinée d'information sur la santé au travail**

La collectivité a l'obligation de garantir la santé et la sécurité au travail des agents publics (articles L811-1 à L814-2 du CGFP et décret n° 85-603 du 10/06/1985).

Depuis 2016, la compétence santé et sécurité au travail est mutualisé au sein de la CANGT qui a choisi le CIST Guadeloupe pour assurer le volet médecine de prévention.

La direction des ressources humaines a choisi d'organiser une matinée d'information et de sensibilisation sur la santé au travail sur la thématique du handicap.

Il s'agissait :

- d'informer le personnel sur l'intérêt de bénéficier d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) : les garanties, les améliorations tant au niveau personnel que professionnel dont ils pourraient faire l'objet dans le cadre de dispositifs de maintien dans l'emploi (aménagement, formation...),
  - de favoriser le recensement des agents qui pourraient bénéficier d'une RQTH,
  - d'optimiser l'utilisation des disponibilités financières du FIPHFP,
  - d'améliorer la prise en compte des situations de travail (aménagement de postes...)
  - Sensibiliser sur les différentes formes de handicap
  - Réussir l'accompagnement spécifique des agents en situation de handicap
  - Proposer divers interlocuteurs pour assister les agents dans leurs démarches
- Plusieurs partenaires nous ont accompagné lors de cette matinée :

- La collectivité : Direction des interventions sociales et humaines – Maison France Services Le Centre communal d'action sociale – Assistante sociale Assistant de prévention, le centre robert LOYSON, Direction des Ressources Humaines
- Le Service commun santé sécurité au travail
- Le Médecin de prévention
- La Maison Départementale PH
- Le centre de Gestion de la Guadeloupe

#### ➤ Résultats attendus

Mettre en place une permanence de la MDPH à travers une convention

Changer le regard sur le handicap,

Répondre aux exigences réglementaires,

Démystifier le terme handicap ,

Permettre aux agents dont l'état de santé le nécessite d'être accompagnés dans leurs démarches de RQTH,

Poursuivre l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Cette matinée d'information a été organisée le Mercredi 26 juin 2024 au centre Robert LOYSON et a engendré un coût total de 1990.75 Euros

- **Mise en place de la complémentaire santé : le risque prévoyance et santé**



La protection sociale complémentaire est une couverture sociale apportée aux agents publics qui vient en complément de celle prévue par le statut de la fonction publique et de celle de la sécurité sociale. Il s'agit d'un mécanisme d'assurance qui permet aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ».

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE :	→ protection sociale complémentaire du risque « santé »
	→ protection sociale complémentaire du risque « prévoyance »

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, prise sur le fondement de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, modifie les obligations des employeurs publics en matière de protection sociale complémentaire, en les obligeant à participer au financement d'une partie de la complémentaire « santé » ET « prévoyance » souscrite par leurs agents. Les collectivités et établissements publics ont désormais l'obligation de participer au financement du risque Santé, également appelé Mutuelle, et du risque Prévoyance, communément appelé « garantie perte de salaire » de leurs agents.

- > A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque « prévoyance » avec une participation financière qui ne pourra pas être inférieure à 7,00 € par mois et par agent
- > A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour le risque « santé » avec une participation financière qui ne pourra pas être inférieure à 15,00 € par mois et par agent

- Ainsi, par délibération n°12/DCM2024/117 en date du 18 juillet 2024, la collectivité à délibéré sur la mise en place de la protection sociale comme suit :
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque « prévoyance » avec une participation financière à 7,00 € par mois et par agent
  - A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque « santé » avec une participation financière à 15,00 € par mois et par agent

→ Au 1<sup>er</sup> février 2025 nous enregistrons 20 agents pour la prévoyance et 102 agents pour la santé

- **Forum "Bien être et qualité de vie au travail" organisé le 24 octobre 2024**

La CANGT et ses communes membres ont pour ambition de consacrer leurs actions et projets autour de la qualité de vie au travail et c'est à ce titre que la 3<sup>e</sup> édition du Forum Qualité de Vie au Travail s'est tenue le 24 octobre 2024 sur le site de Duval à Petit Canal et sera consacrée à La Prévention des Risques Psychosociaux



La prévention des RPS est une préoccupation forte de toutes les collectivités au vu des différents contacts qui sont faits depuis plusieurs années. Il s'agit d'un enjeu politique et stratégique fort qu'il convient de mener avec efficacité. Les RPS renvoient à des facteurs liés à l'organisation, aux conditions de travail, aux relations de travail, au dialogue social, aux relations qui peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé mentale et physique des agents et par voie de conséquence sur leurs performances, la qualité du service rendu au public.

La sensibilisation des RPS en direction de tout le personnel confondu relève d'une priorité de la CANGT et de ses communes membres. Il y va de l'intérêt de tout un chacun de se sentir concerné et d'agir au mieux.

Le Bien-être au travail doit être un axe fort de la politique Santé Sécurité au Travail au sein de la CANGT et de ses communes membres, il s'agit de :

- Diffuser largement et sans tabou une culture du mieux être
- Définir les RPS et leurs origines

- **Actions concourant au renforcement d'une culture formation et au maintien en employabilité du personnel**

- Activation du plan illettrisme en format d'accompagnement articulé autour d'une approche pluridimensionnelle axée sur les compétences numériques, savoirs de base et estime de soi sur une période de 9 mois de février à novembre 2024 /30 matinées /à destination de 10 agents volontaires, avec pour objectif de :

- ☞ Renforcer les compétences de base
- ☞ Améliorer l'estime de soi et la confiance en soi
- ☞ Favoriser l'évolution professionnelle
- ☞ Promouvoir la culture numérique des agents
- ☞ Faciliter l'inclusion sociale et professionnelle des agents

- Accompagnement du e-learning en interne, visant à acculturer le personnel aux contenus digitalisés ayant bénéficié à 84 agents à raison de 242 heures

- Déploiement de nouvelles modalités d'apprentissage contextualisées (Formation/Action in situ – auto diagnostic guidé ciblant les services opérationnels)

- Matinées « INSTANT CPF », les 17 et 24 mai 2024, dédiées au décryptage du compte personnel de formation (objectif, modalité d'activation de compte, modalité d'utilisation, modalité de prise en charge)

- Rencontre autour de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) le 10 juillet 2024, visant à l'incitation à la professionnalisation et à la reconnaissance officielle des compétences capitalisées tout au long de la carrière et à la valorisation des évolutions professionnelles

- La formation a globalement représenté : 98 actions initiées par la ville qui ont donné lieu à 2136 journées de formation au profit de 319 bénéficiaires à hauteur de 202 627 € (part enveloppe) et 116 760 € (part cotisations).

## → PROJETS A VENIR

### • Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violences

S'inscrivant dans le cadre de la grande cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a intégré un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans le statut général des fonctionnaires. Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre. Ainsi, les collectivités mettent en place un dispositif de signalement ayant pour objet de :

- ✓ recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation,
- ✓ d'orienter les agents vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

Compte tenu du caractère sensible des informations à traiter et afin de faciliter le signalement des comportements sexistes, un partenariat sera demandé au centre de gestion ( note d'information, affiche, n° vert).

### • Elaboration et communication d'un livret sur la parentalité

Il s'agit de mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en terme de carrière, des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelles des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

### • Organisation : Mise en place 1607 heures, Mise en place du Télétravail, Mise en place du règlement intérieur

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impose aux collectivités territoriales une mise en conformité relative au temps de travail légal, soit 1607 heures par an. Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis janvier 2022.

De même, Les employeurs publics locaux doivent également veiller à la bonne application d'un accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail. Une indemnisation forfaitaire télétravail, sous réserve de délibération, est aussi allouée aux télétravailleurs (2,5 euros par jour de télétravail plafonnée à 220 euros par an). Il s'agit désormais d'un droit pour les agents. Il convient donc de déterminer un cadre permettant à ceux-ci d'exercer ce droit.

Mais au-delà des 1067, il conviendra d'appréhender de façon globale la question de la durée et de la gestion du temps de travail au sein de collectivité en définissant notamment : les cycles de travail, l'annualisation, ...

L'implication de tous les acteurs concernés (élus, direction générale, responsable de service, os, rh) est indispensable afin de réunir les conditions de réussite de ce projet qui impactera toute l'organisation et le fonctionnement de la collectivité.

Des groupes de travail seront organisés en ateliers et un accompagnement sera demandé à l'agence française de développement.

#### • Action de développement et de renforcement des compétences

- Poursuivre le déploiement du plan illettrisme/illectronisme par la mise en place de groupes de niveau
- Faciliter l'accès aux droits par l'appropriation des usages numériques susceptibles de faire acquérir la maîtrise des multiples plateformes dédiées à la formation, à l'action sociale, à la dématérialisation et à l'archivage des données personnelles...)
- remobiliser par la mise en place d'ateliers « sens au travail » prenant appui sur « l'allégorie des 3 tailleurs de pierre »

Le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes est un document obligatoire pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants. Il s'inscrit dans le cadre des lois sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, notamment :

- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui impose la réalisation d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle dans la FPT.

Ce rapport doit être présenté chaque année en conseil municipal avant le vote du budget. Il sert à mesurer les inégalités entre les femmes et les hommes dans la collectivité et à mettre en place des actions pour les réduire. Il peut également contenir un volet facultatif concernant les politiques publiques.

### **Pourquoi c'est important ?**

- **Exemplarité de la fonction publique** : La collectivité doit être un modèle en matière d'égalité.
- **Attractivité et fidélisation** : Un meilleur équilibre hommes-femmes améliore l'image employeur et la qualité de vie au travail.
- **Performance et cohésion Interne** : Des équipes diversifiées sont plus efficaces et innovantes.
- **Le Conformité réglementaire** : Le non-respect des obligations peut entraîner des sanctions et priver la collectivité de financements liés à l'égalité professionnelle

**Le rapport égalité femmes-hommes n'est pas qu'une obligation légale** : c'est un outil stratégique pour améliorer le fonctionnement de la collectivité. Il permet de garantir des conditions de travail justes, d'attirer et fidéliser les talents, et de renforcer l'efficacité des services publics.

**Nous devons assurer la mise en œuvre de ces actions et le suivi rigoureux pour mesurer les progrès réalisés chaque année.**