



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 9 AVRIL 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le mardi neuf du mois de ~~avril~~ à dix-huit heures et trente-et-une minute, les membres du conseil municipal, dûment convoqués le mercredi 03 avril 2024, 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, Rose-Marie LOQUES, Bernard SAINT-JULIEN, Elsa SUARES, Thierry FULBERT, Evelyne CLOTILDE, Patrick PELAGE, Nadia OUJAGIR, Joseph HILL, Gina THOMAR, Grégory MANICOM, Alina GORDON, Marie-Alice RUSCADE, Rosette GRADEL, Sandra SERMANSON, Daniel DULAC, Annick CARMONT, Justine BENIN, Pinchard DEROS, Ingrid FOSTIN, Yvane RHINAN, Hermann SAINT-JULIEN.

Etaient représentés : MM. Sylvia SERMANSON (Marcelin CHINGAN), Michel SURET (Jean ANZALA), José OUANA (Evelyne CLOTILDE), Seetha DOULAYRAM (Joseph HILL).

Etaient absents excusés : MM. Jérôme CHOUNI, Bernard RAYAPIN.

Etaient absents : MM. Betty ARMOUGOM, Marie-Joël TAVARS, Jacques RAMAYE.

Membres en exercice :	Membres présents :	Membres Représentés :	Absents Excusés :	Absents :
35	26	4	2	3

Le quorum étant atteint, vingt-six (26) Conseillers étant présents, quatre (4) représentés, deux (02) absents excusés et trois (3) absents ; le Maire Gabrielle LOUIS-CARABIN, déclare la séance ouverte.

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales Monsieur Thierry FULBERT est désigné pour assurer le Secrétariat de séance.

Rapport Egalité Hommes-Femmes

2/DCM2024/36

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

Considérant que la présentation d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes constitue pour la ville une obligation en tant que commune de plus de 20.000 habitants.

Considérant qu'il s'agit de dresser à la fois l'état des lieux et le bilan de sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accuse de réception en préfecture
971-219711173-20240409-2DCM202436-DE
Date de télétransmission : 15/04/2024
Date de réception préfecture : 15/04/2024

Notifiée et publiée le 15/04/2024

Considérant qu'il 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,
- Et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Considérant 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 qu'enfin, il faut noter que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont en cours de réalisation.

*Où le Maire en son exposé,
Après discussion et échanges de vues,
DÉCIDE A L'UNANIMITE
Vote à scrutin public*

Article 1 : De prendre acte du Rapport Egalité Hommes-Femmes.

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

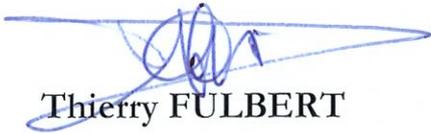
Article 3 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. Ce recours pourra être effectué par le biais de l'application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

Fait à Le Moule, le 09 Avril 2024

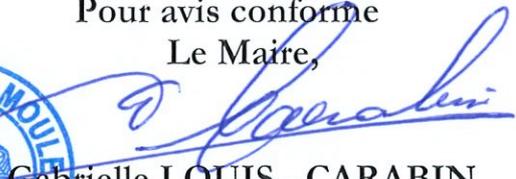
Pour avis conforme

Le Maire,

Le Secrétaire


Thierry FULBERT




Gabrielle LOUIS - CARABIN

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20240409-2DCM202436-DE
Date de télétransmission : 15/04/2024
Date de réception préfecture : 15/04/2024

Notifiée et publiée le 15/04/2024



VILLE DU MOULE

RAPPORT

EGALITE FEMMES – HOMMES

2023

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20240409-2DCM202436-DE
Date de télétransmission : 15/04/2024
Date de réception préfecture : 15/04/2024

Notifiée et publiée le 15/04/2024



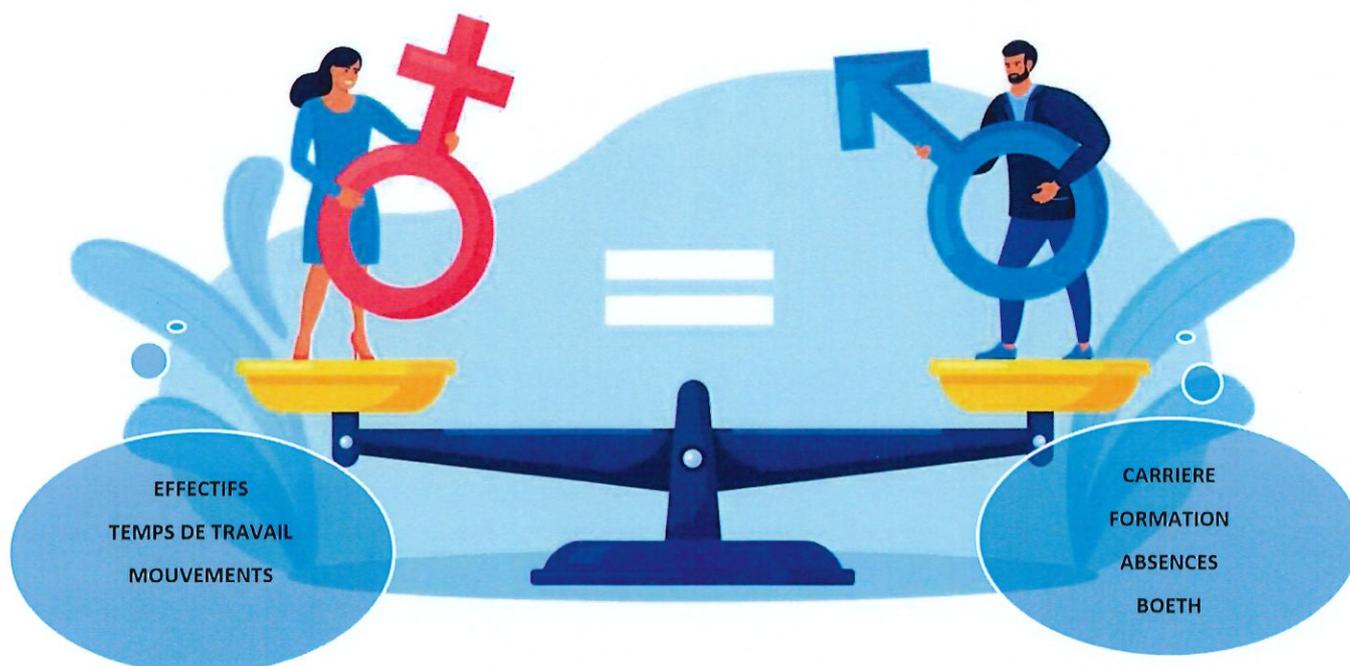
VILLE DU MOULE

RAPPORT

EGALITE FEMMES – HOMMES

2023

I - EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

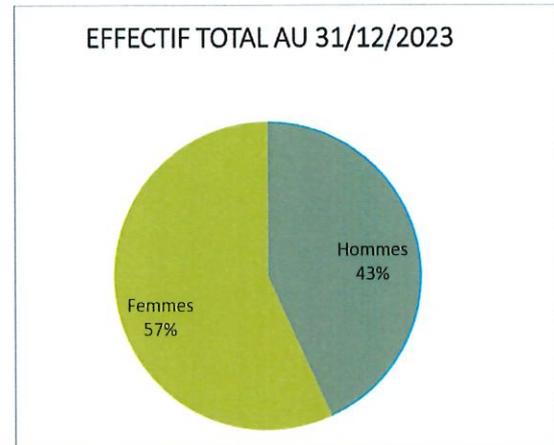


LES EFFECTIFS

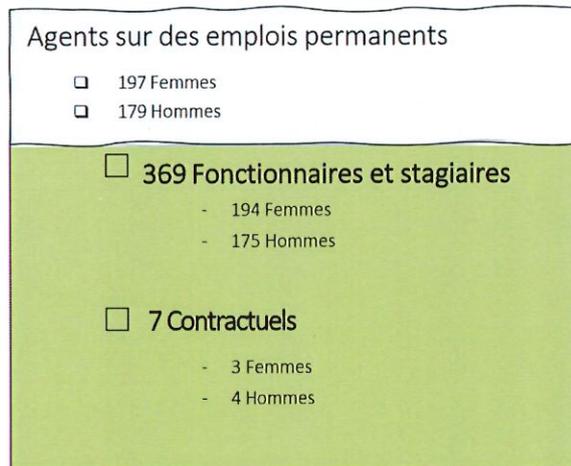
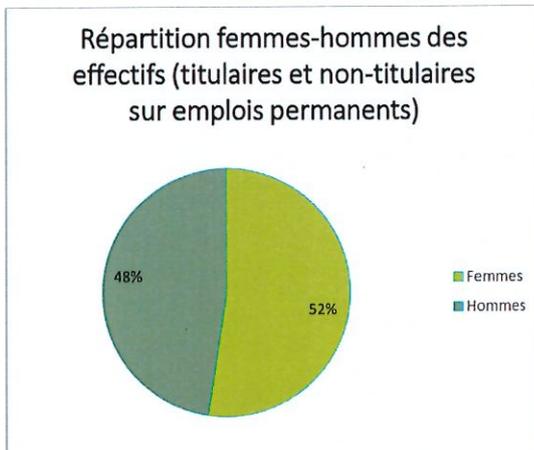
REPARTITION DE L'EFFECTIFS TOTAL

	EFFECTIF	%
Hommes	223	43,22%
Femmes	293	56,78%
TOTAL	516	100,00%

Au 31 décembre 2023, l'effectif total de la Ville du Moule était de 516 agents tous statuts confondus. Les femmes représentaient 57% de cet effectif.



REPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS



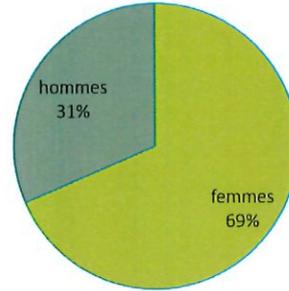
- Sur les 376 agents occupants un emploi permanent 7 sont des contractuels dont 3 femmes et 4 hommes.
- 100% des contractuels hommes occupent un emploi à durée indéterminée et 67% des femmes.

REPARTITION DES EMPLOIS NON PERMANENTS

Agents sur les emplois non permanents

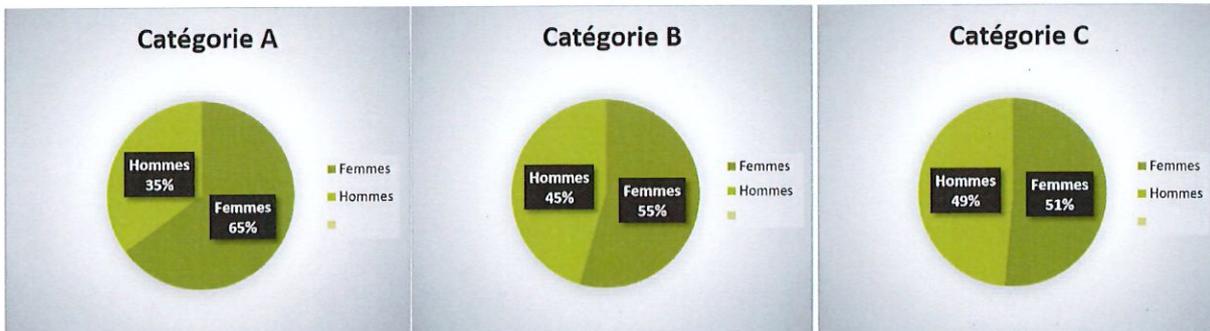
- 96 Femmes
- 44 Hommes

Répartition femmes/hommes des effectifs sur emplois non permanents



REPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS PAR CATEGORIE

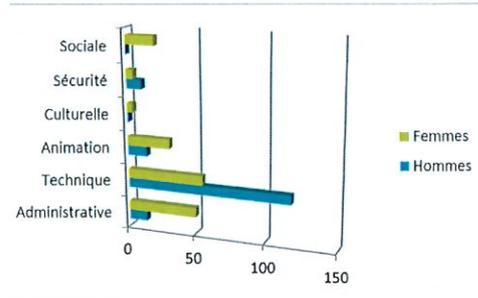
CATEGORIES	Femmes	Hommes
cat A	13	7
cat B	18	15
cat C	166	157



REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE

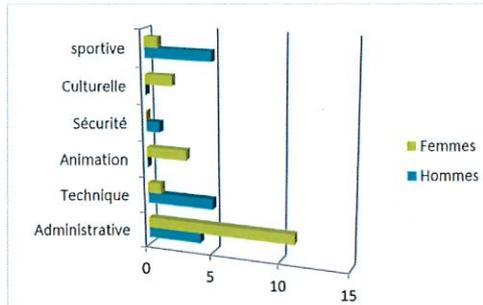
Catégorie C

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	13	50	63
Technique	118	55	173
Animation	14	31	45
Culturelle	1	4	5
Sécurité	11	5	16
Sociale	0	21	21
Total	157	166	323



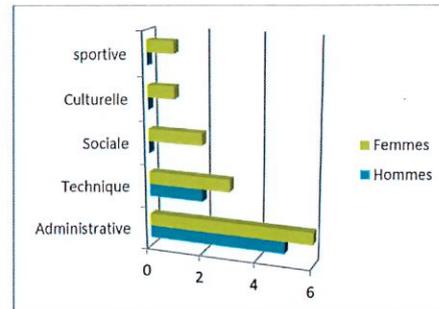
Catégorie B

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	4	11	15
Technique	5	1	6
Animation	0	3	3
Sécurité	1	0	1
Culturelle	0	2	2
sportive	5	1	6
Total	15	18	33



Catégorie A

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	5	6	11
Technique	2	3	5
Sociale	0	2	2
Culturelle	0	1	1
sportive	0	1	1
Total	7	13	20



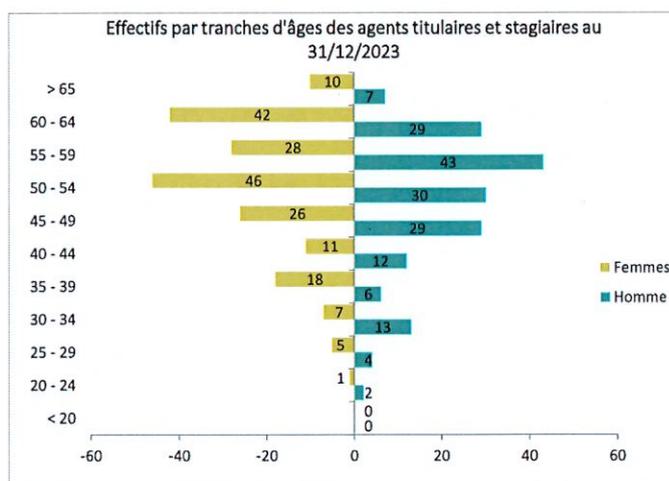
REPARTITION PAR AGE

Âge moyen des agents sur emploi permanent

	Titulaires et Stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Age moyen	51,03	51,45	60,45	52,67
Age moyen global	51,38		57	

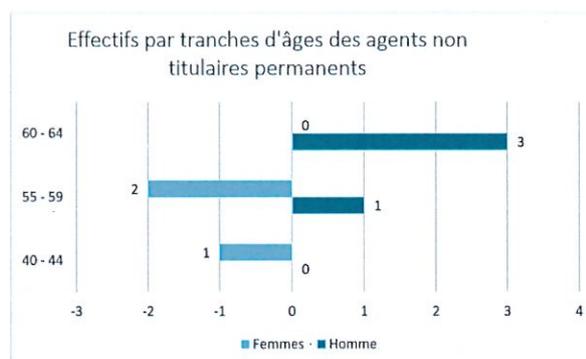
REPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE DES FONCTIONNAIRES

TRANCHE D'ÂGE	Hommes	Femmes
< 20	0	0
20 - 24	2	1
25 - 29	4	5
30 - 34	13	7
35 - 39	6	18
40 - 44	12	11
45 - 49	29	26
50 - 54	30	46
55 - 59	43	28
60 - 64	29	42
> 65	7	10
TOTAL	175	194



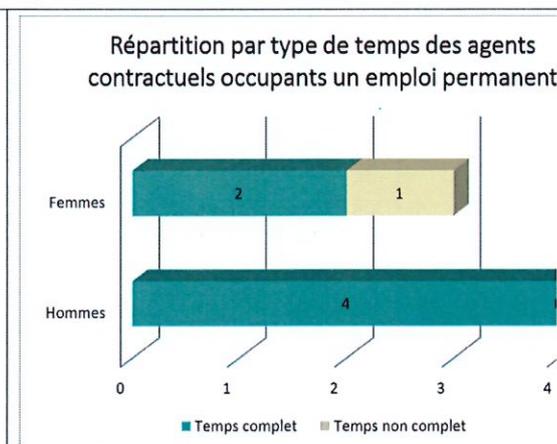
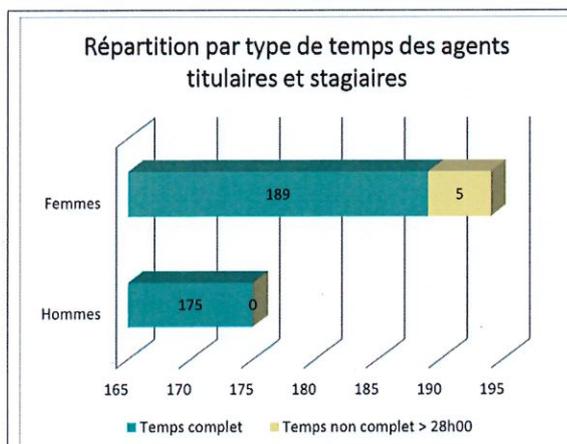
REPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE DES CONTRACTUELS PERMANENTS

TRANCHE D'ÂGE	Homme	Femmes
	0	1
55 - 59	1	2
60 - 64	3	0
TOTAL	4	3



REPARTITION PAR TYPE DE TEMPS DE TRAVAIL

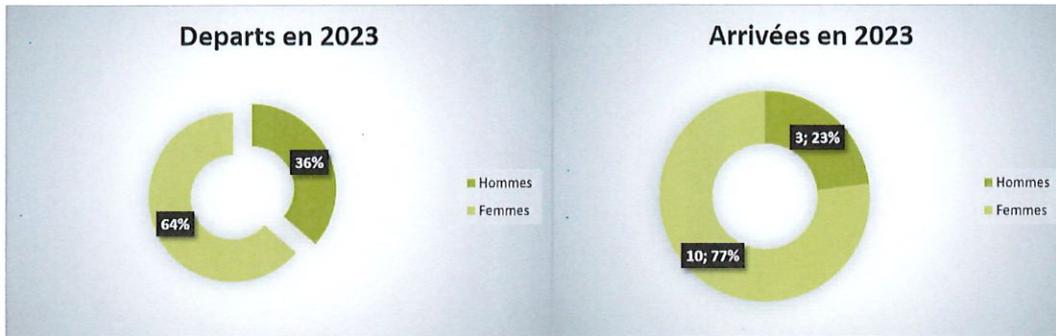
Titulaires et stagiaires	Contractuels permanents						
	EFFECTIF	Hommes	Femmes	TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF	Hommes	Femmes
Temps complet	364	175	189	Temps complet	6	4	2
Temps non complet > 28h00	5	0	5	Temps non complet	1	0	1
TOTAL	369	175	194	TOTAL	7	4	3



LES MOUVEMENTS

REPARTITION DES MOUVEMENTS

	Effectifs au 31/12/2022	Arrivées dans la collectivité en 2022	Départs de la collectivité en 2022	Effectifs au 31/12/2023
Nombre d'agent	385	13	22	376



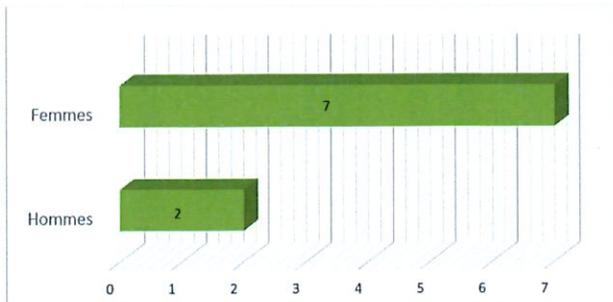
REPARTITION DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION ET/OU DE RESPONSABILITE



LA CARRIERE

REPARTITION CARRIERE

Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2023



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



LA FORMATION

REPARTITION PAR JOURS DE FORMATION

Agents titulaires et stagiaires par catégorie ayant participé au moins à une formation en 2023

Nombre de jours de formation accomplis par catégorie

Catégorie	Hommes			total homme	Femmes			total femme	TOTAL H/F
	A	B	C		A	B	C		
Effectifs bénéficiaires	5	11	101	117	6	17	94	117	234
Nbre de jours accomplis	99,5	74	655	828,5	32	115	643,5	790,5	1619

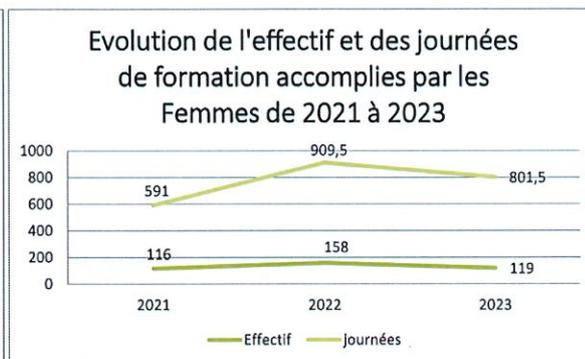
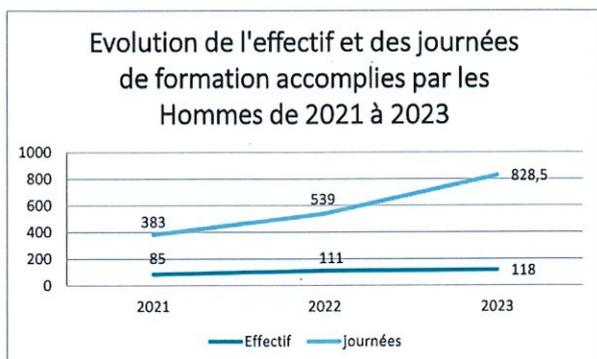
Agents contractuels sur un emploi permanent par catégorie ayant participé au moins à une formation en 2023

Nombre de jours de formation accomplis par catégorie

Catégorie	Hommes			total homme	Femmes			total femme	TOTAL H/F
	A	B	C		A	B	C		
Effectifs bénéficiaires	1	0	0	1	1	0	2	3	4
Nbre de jours accomplis	13	0	0	13	3,5	0	7,5	11	24

Agents contractuels sur un emploi non permanent par catégorie ayant participé au moins à une formation en 2023
 Nombre de jours de formation accomplis par catégorie

Catégorie	Hommes			total homme	Femmes			total femme	TOTAL H/F
	A	B	C		A	B	C		
Effectifs bénéficiaires	0	0	16	16	0	0	35	51	67
Nbre de Jours accomplis	0	0	40	40	0	0	63,5	103,5	143,5



LES ABSENCES

REPARTITION PAR TYPE D'ABSENCES

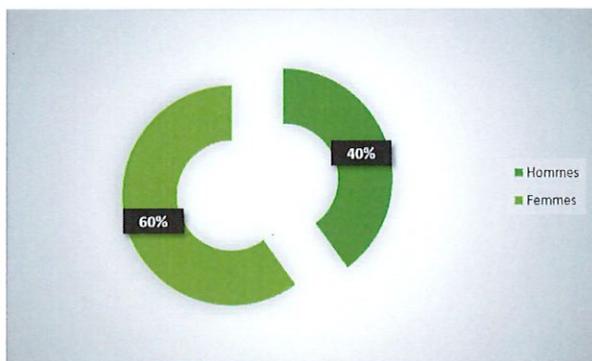
	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	82	97	1933	2625	208	235
Pour accidents du travail imputables au service *	5	6	417	501	30	16
Pour accidents du travail imputables au trajet *	1	0	10	0	1	0
Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie	6	4	1219	935	12	8
Pour maladie de longue durée	4	9	1330	2389	9	22
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel *	0	1	0	241	0	2
Pour maternité et adoption	0	5	0	394	0	7
Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption	2	0	53	0	2	0
Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Œuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	26	36	65,5	85,5	35	42
Pour isolement /covid 19	0	0	0	0	0	0
Pour absences sans excuses	5	0	41	0	0	0
Total	131	158	5068,5	7170,5	297	332

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

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	4	6	10	0	0	0	4	6	10



Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap

Nombre de bénéficiaire / effectif total rémunéré x 100

$$10/406 \times 100 = 2.46\%$$

II – EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.

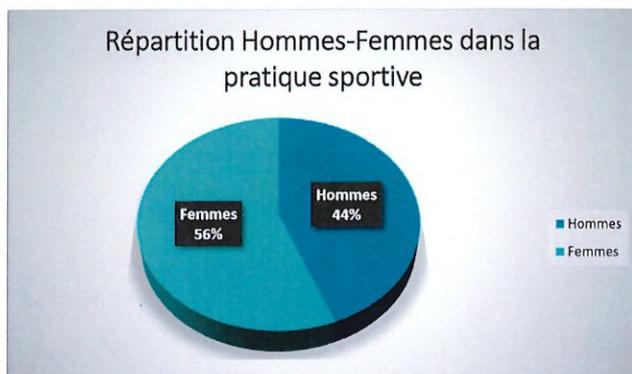
A -LES POLITIQUES CULTURELLES ET SPORTIVES

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. Après une longue période d'incertitude, l'année 2023 confirme la reprise des activités de groupes et des sports collectifs, de l'ouverture en continu des ERP et ainsi l'utilisation des équipements, des salles de cinéma, des médiathèques.

Après l'amorce constatée en 2022, 2023 confirme une forte augmentation des attentes des administrés en la matière ; la réalisation de stages ainsi que la reprise de certains rendez-vous annuels en ont été la preuve.

Répartition dans la pratique sportive :

La proportion d'hommes et de femmes n'a pas fluctué depuis 2022. Le constat est le même que celui des années précédentes ; les activités sportives restent genrées

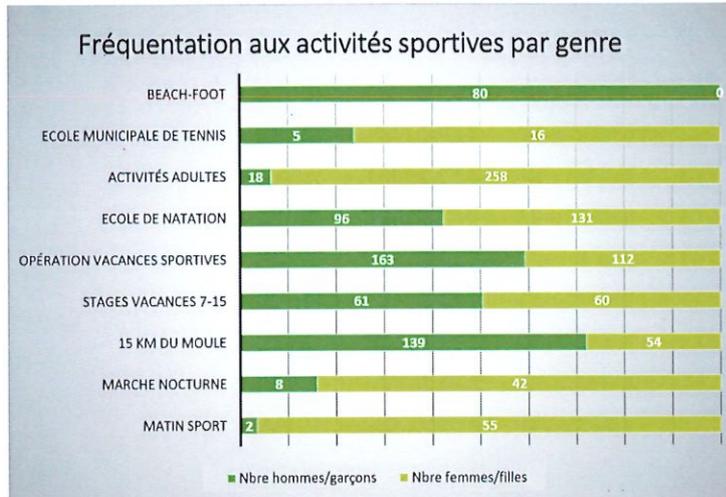


Les activités d'entretien corporel (matin sport, marche nocturne) ainsi que celles qui se pratiquent à la piscine (aqua fitness, aqua bike) sont préférées des femmes. On peut faire ce constat également chez les enfants ; en effet, le pourcentage de filles inscrites à l'école de natation est bien plus important que celui de garçons (57,70% contre 42,29%).

Concernant les activités ponctuelles 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).

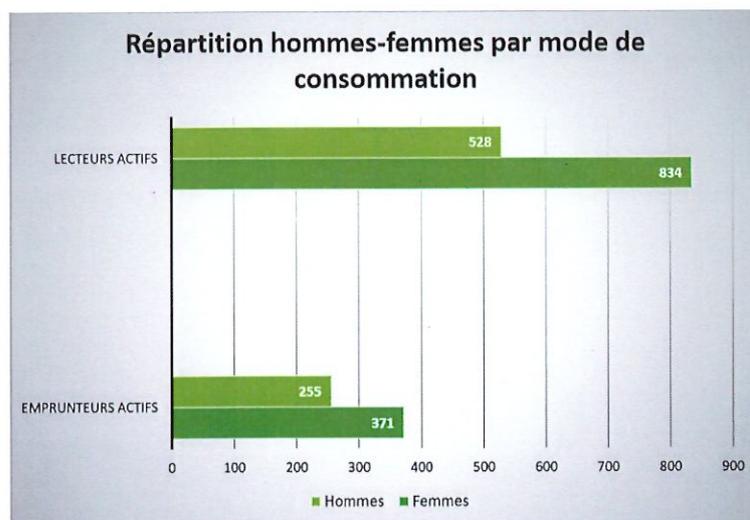
Détail par type d'activités :



b) Répartition dans les activités culturelles :

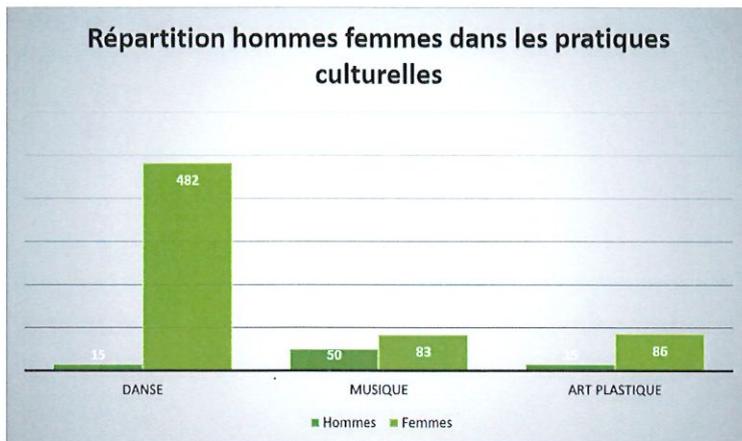
1-ACTIVITES DE LA MEDIATHEQUE :

En 2023, 1 363 usagers (lecteurs actifs) se sont inscrits à la médiathèque et 626 usagers ont emprunté un volume global de 10 151 documents. Les abonnés de sexe féminin demeurent majoritaires à l'image des pratiques culturelles en Guadeloupe et sur le territoire National. Toutefois la fréquentation par le public masculin est en progression, singulièrement chez les moins de 14 ans.



2-ACTIVITES DU CENTRE D'EDUCATION ARTISTIQUE :

Le Centre d'éducation artistique a enregistré une baisse de fréquentation essentiellement liée à l'offre, réduite en 2023 (pas de théâtre, ni d'activités audiovisuelles). Le Centre reste majoritairement fréquenté par des femmes et principalement en danse. On notera que le nombre d'hommes inscrit a baissé de 31.25% ; cette baisse s'explique par le fait que les activités n'ayant pas eu lieu en 2023 comptaient une proportion intéressante d'hommes parmi les inscrits.

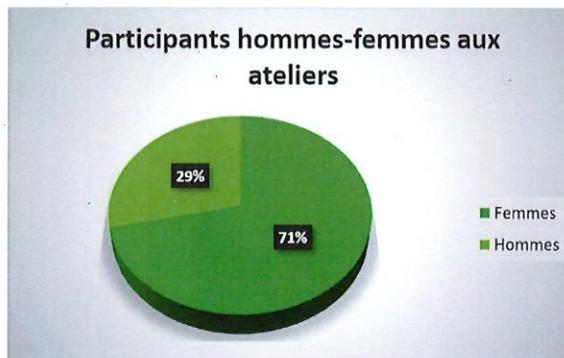
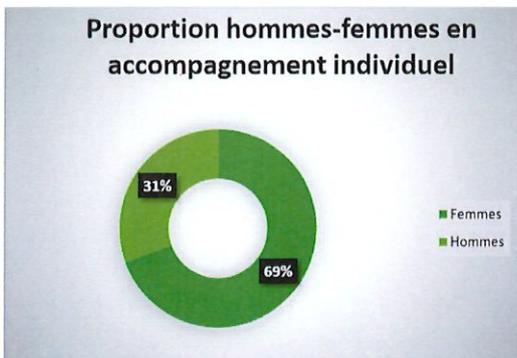


B -LES POLITIQUES SOCIALES et JURIDIQUES

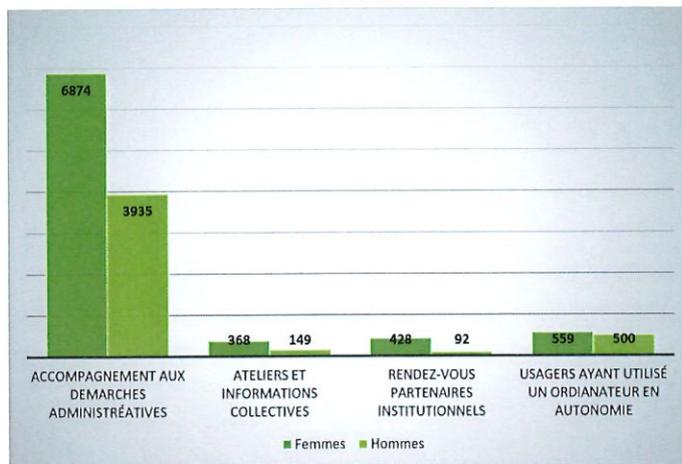
La politique sociale tend à réduire les inégalités en apportant un soutien aux plus démunis, en termes de démarches administratives par la Maison France Service ; d'aides financières et d'assistance sociale avec le Centre Communal d'Action Sociale ; mais également un accompagnement pour les droits et 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).

a) FREQUENTATION DE LA MAISON FRANCE SERVICES :

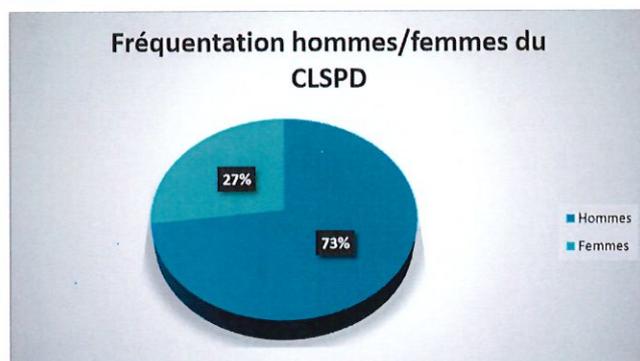
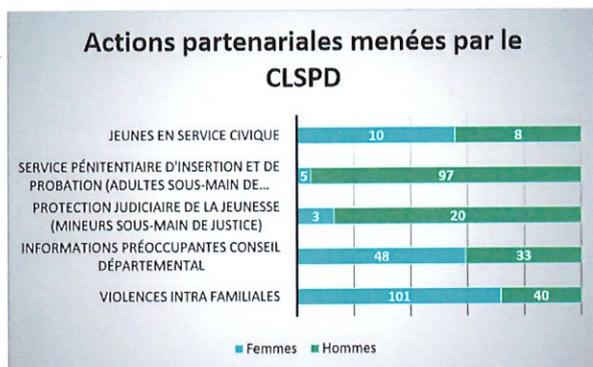
12905 accompagnements ont été réalisés par la Maison France Services en 2023. 793 ont concerné les femmes et 331 les hommes (182 par le biais d'ateliers et 149 en accompagnement individuel. On notera une progression de la fréquentation masculine).



Ci-après, le détail par sexe, de la fréquentation hommes-femmes par ateliers et actions spécifiques menées par la MFS sur 2023 :



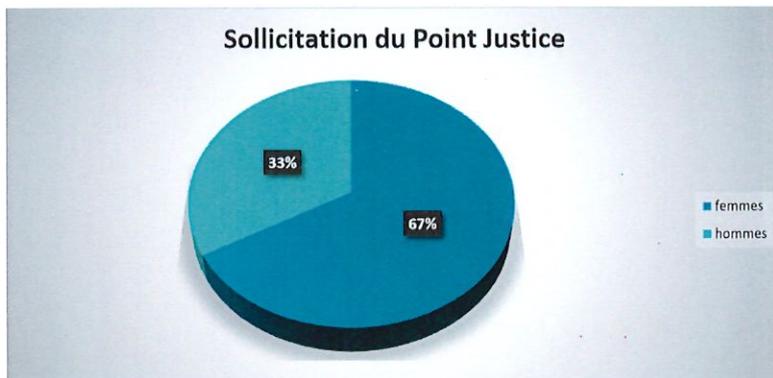
b) Activités du CLSPD



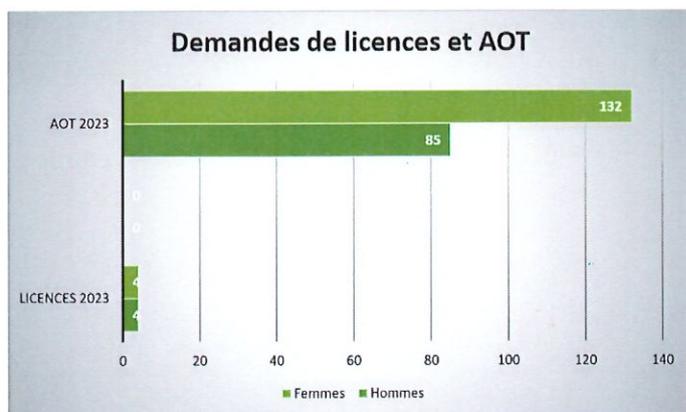
Les hommes sont plus nombreux à être concernés par la prévention de la délinquance. Nous noterons néanmoins le triste ratio qui concerne les violences intrafamiliales dont les femmes sont le plus souvent les victimes.

c) 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.



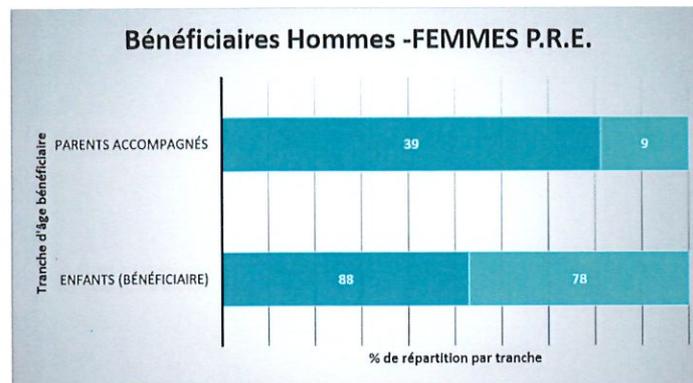
d) Occupation domaniale



En 2023, on fait le constat d'une égalité des demandes de licences et autres débits de boissons (par rapport à 2022, où les hommes étaient plus nombreux).

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. On notera une augmentation significative par rapport à 2022 (de 43 à 132 femmes soit une augmentation de +206%).

e) LE PRE (Programme de réussite éducative)



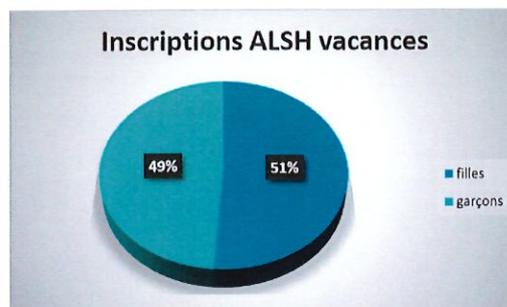
Le programme de réussite éducative (PRE) contribue à l'accompagnement éducatif et social des enfants et des jeunes qui connaissent des signes de fragilité liés à la scolarité, l'éducation, leur état de santé ou la situation sociale de leurs familles. 200 enfants de la Ville bénéficient de ce programme : 60% sont des garçons et 40% sont des filles. Il s'avère que la prépondérance des suivis masculins par rapport au nombre de filles accompagnées est un phénomène national. Cela peut certainement s'expliquer par le fait que les filles sont moins souvent en retard scolaire que les garçons, et ce, quel que soit le milieu social d'origine. Le profil des enfants pris en charge correspond en majorité à des enfants rencontrant un cumul de difficultés dues soit à des difficultés scolaires, à la santé ou à la vie familiale.

C-LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

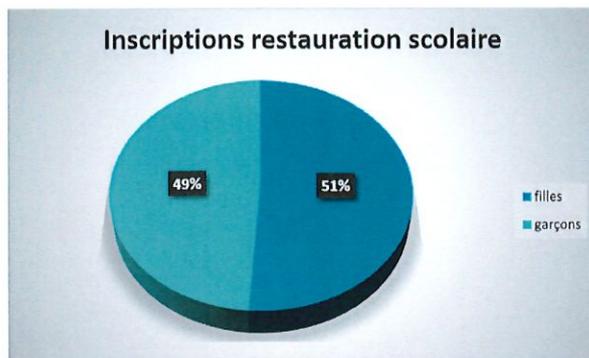
a) Accueil Périscolaire :



b) Accueil de Loisirs petites et grande vacances :



c) Restauration scolaire :



Cette année, 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, invariablement pour ce qui est des affaires scolaires, nous avons un nombre quasiment égal de filles et de garçons, avec un nombre de filles légèrement plus élevé. Toutes prestations confondues on dénombre au total sur l'année 52% de filles contre 48% de garçons.

III BILAN - PERSPECTIVES

ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'ANNEE 2023

- La mise en place du comité social territorial (cst) et de la formation spécialisée

Dans la continuité des élections professionnelles qui se sont déroulées au mois de décembre 2022, une nouvelle instance a été mise en place et va se substituer au comité technique : le comité social territorial et sa formation spécialisée.

Le 05 juin 2023, les membres ont été désignés et un règlement intérieur a été proposé et validé. Durant l'année 2023, l'activité du cst ainsi que de sa formation spécialisée a été riche, 5 réunions se sont tenues les thématiques suivantes ont été abordées :

Comité social territorial	<p>Direction des Ressources Humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la valeur faciale des titres restaurants - Horaires juillet /Aout 2023 - Mise en place d'une commission pour la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) - Présentation du règlement formation - Avis sur les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis - Augmentation quota horaire - Ratio/Promu promouvable 2023 - Suppression et mise à jour du tableau des effectifs - Présentation du rapport social unique - Avis du CST sur la dématérialisation totale des tickets restaurant au 1^{er} janvier 2025
05 juin	<p>Direction des Interventions Techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ravalement des façades extérieures de l'hôtel de ville en régie
27 juin	<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement du service communication au centre Robert LOYSON
26 juillet	<ul style="list-style-type: none"> - Réorganisation spatiale du Centre technique et travaux d'aménagement du service urbanisme - Remplacement de l'ascenseur de l'hôtel de ville - Travaux de renforcement de la climatisation du centre Robert LOYSON

<p>21 septembre 14 décembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réorganisation du service patrimoine bâti et gestion des ERP <p>Direction des Affaires Scolaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation et fonctionnement des accueils de loisirs et de la cuisine centrale au mois d'août 2023 - Organisation et fonctionnement des accueils de loisirs et de la cuisine centrale au mois d'août 2023 <p>Direction des Affaires culturelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux de rénovation climatisation-ventilation de la médiathèque (Réorganisation du service) - Le service de régie unique : information aux membres du démarrage de la phase opérationnelle - Proposition de réorganisation du service suite aux travaux de climatisation <p>Police Municipale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspension provisoire de la brigade mobile d'intervention - Proposition de changement d'horaires des agents de la police municipale <p>Direction du cadre de vie – Service Environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposition de changement d'horaires des agents de l'environnement - Validation changement d'horaires des agents de l'environnement - Validation changement d'horaires des agents de la police municipale
<p>Formation spécialisée</p>	<p>Administration Générale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information aux membres sur la visite du 8 juin 2023 → bureau de la Direction des Achats et Concessions - Présentation et validation du document unique (Bibliothèque, Centre culturel Robert LOYSON, Salle de spectacle Robert LOYSON, Restauration scolaire) - Présentation des travaux de conformité école Laure Laurent SOLIVEAU <p>Direction des Interventions Techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ragréage et peinture intérieure de la cuisine centrale - Travaux de réparation de l'annexe 1 phase 1 : Etanchéité de la dalle de toit et peinture, cloison et réfection des toilettes de l'étage - Travaux d'aménagement du local provisoire du Centre de Développement Humain à la résidence Jean JUSTINE <p>Direction du cadre de vie – Service Environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en service des aspirateurs GLUTTON - Bilan mise en service des aspirateurs GLUTTON (visite du mercredi 16/08/2023) - Proposition nouveau circuit

	<p>Direction des sports</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition d'une brosse mécanique pour l'entretien du terrain synthétique <p>Centre Communal d'Action Sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Point sur l'entretien et les travaux du CCAS <p>Direction des Interventions Techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Point sur l'avancé du remplacement de l'ascenseur de l'hôtel de ville - Information des membres sur la réunion d'organisation des travaux à la médiathèque - Procès-verbal de la réunion du 31 octobre 2023 à la médiathèque <p>Direction des affaires culturelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Point sur les travaux de la médiathèque - Procès-verbal de la visite du 24 novembre 2023, des locaux provisoires du Centre de Développement humain
--	--

• **Conception, validation et diffusion du règlement de la formation**

La formation des territoriaux, est un droit encadré. Les conditions d'exercice de ce droit sont réglementairement fixées. En complément, l'employeur public, dans le cadre des modalités pratiques de mise en œuvre de la formation des agents, est invité, à définir des adaptations propres. De sorte que les différentes règles dans lesquelles s'inscrit le droit à la formation doivent être regroupées dans un document qui constitue : **le règlement de formation**.

Ainsi, le règlement interne de formation présente le cadre réglementaire en matière de formation des agents de la Fonction Publique Territoriale et vient préciser les modalités d'organisation et de gestion des différentes actions de formation mises en place par la collectivité.

Il n'a pas de caractère obligatoire mais il complète utilement le plan de formation

Le précédent règlement existant de longue date (août 2015), la présente version vient :

- le simplifier pour le rendre plus accessible, plus lisible,
- l'actualiser pour prendre en compte les dernières dispositions introduites en matière de formation depuis le dernier règlement,
- en faire un cadre contractualisé entre les divers acteurs Internes de la formation,

- l'ériger en outil managérial à la faveur de l'arbitrage des encadrants dans leur rôle d'accompagnement à l'évolution professionnelle des agents.

Ce document présente outre les différents dispositifs de formation mais aussi les modalités d'exercice du droit à la formation. Ce règlement est un document spécifique à la Collectivité, validé par la direction générale et l'autorité territoriale, porté à la connaissance de tous après avis du Comité Social Territorial réuni en séance le 26 juillet 2023. Il abroge les dispositions approuvées antérieurement.

Il est susceptible d'ajustement en fonction des évolutions législatives et réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale et de la politique de formation de la collectivité.

• Organisation d'un séminaire sur la retraite

L'objectif de ce séminaire était de sensibiliser, les agents proche de l'âge de départ à la retraite, sur l'intérêt de continuer à se former en fonction des préoccupations tant professionnelles que personnelles. Il s'agissait de définir l'articulation qui existe entre la retraite et la formation.

En effet c'est un droit qui est mobilisable à tout au long de la carrière et qui, singulièrement en fin de carrière pourraient répondre à différents questionnements :

- Comment anticiper sereinement le départ et éviter ainsi Rupture sociale et psychologique,
- Comment se préparer à une reconversion : , *Retraité mais pas inutile : retraite active,*
- Comment cultiver l'optimisme : *vision positive,*
- Comment soigner son image : *prévenir le vieillissement, sport loisirs activités*
- Comment se faire accompagner sur un nouveau projet de vie : *point sur ses centres d'intérêt, rapport au temps, activités, champs relationnel, sport loisirs...*)

Projet développé en partenariat avec la Maison France Service, le Centre de gestion de la Guadeloupe.

• 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.

En 2023, 36 Impétrants de la promotion de janvier 2021 et 19 retraités de la promotion de juillet 2022 ont reçu une médaille du travail.

Cet événement a engendré un coût total de 9 454.95 euros.

B - ORIENTATIONS VISANT A AMELIORER L'EGALITE FEMMES HOMMES

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

Les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan pluriannuel s'étalant sur une durée de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce plan doit comporter des mesures visant à :

- ✓ Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ✓ Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il s'agit plus précisément :

- De donner plus de visibilité à la promotion de l'égalité professionnelle, en développant un partenariat avec le CNFPT pour l'organisation de journées thématiques sur la question de l'égalité professionnelle
- D'informer pour influencer sur les comportements en communiquant sur les dispositifs existants et favoriser l'articulation des temps de vie en organisant un forum sur la qualité de vie au travail en partenariat avec la CANGT dans le cadre du service commun santé et sécurité au travail, en communiquant sur le droit à la parentalité, les démarches à entreprendre et les conséquences ;
- De mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes en élaborant différentes procédures. (procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins, une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien, une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative. Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du comité social compétent par décision de l'autorité territoriale ;

Des actions relevant des politiques publiques, comme par exemple celles qui permettraient aux enfants d'appréhender la notion d'égalité entre les femmes et les hommes et le refus des discriminations sont également à élaborer.

➤ LES PROJETS 2024

- **Organisation d'une matinée d'information sur le maintien dans l'emploi en partenariat avec cap emploi, la cangt et la médecine préventive**

Cap emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur différence. Compte tenu de son expertise, cap emploi informe, conseille et accompagne les employeurs dans leurs problématiques de recrutement et de maintien emploi.

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement dans l'emploi, cap emploi informe, conseille et accompagne les salariés et les employeurs face à une problématique d'évolution professionnelle, de transition professionnelle, de maintien dans l'emploi.

Il s'agit :

- 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 FIPHP,
- d'améliorer la prise en compte des situations de travail (aménagement de postes...)

Cette matinée d'information sera organisée au début du mois de juin 2024. Elle sera animée par la chargée de mission maintien de cap emploi (Madame Catherine BIHARY), le médecin de prévention (Dr Mariana HRITCU).

- **Organisation : Mise en place 1607 heures, Mise en place du Télétravail**

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.

• 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.

• Détermination des préalables à la mise en place de la complémentaire santé : le risque prévoyance

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 ».

LES DEUX VOILETS DE 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.

Cette nouvelle obligation a vocation à s'appliquer progressivement dans le temps. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 prévoit les garanties minimales que les employeurs devront respecter. En conséquence, les employeurs publics territoriaux devront participer obligatoirement :

- Pour le risque Santé à 50% minimum d'un montant de référence de 30 euros, soit 15 euros par agent, à compter du 1er janvier 2026 ;
- Pour le risque Prévoyance à 20% minimum d'un montant de référence de 35 euros, soit 7 euros par agent, à compter du 1er janvier 2025.

Ce qui représente un minimum de 22 euros par agent et par mois soit un total de 264 euros par an et par agent.

Par délibération, le conseil municipal a formulé le souhait de participer à l'enquête lancée par le centre de gestion dans le cadre d'une mise en concurrence.

Il s'agit désormais de déterminer les montants qui seront pris en charge, de solliciter l'avis du CST et de présenter le projet au conseil municipal.

Ces préalables doivent être opérés au plus tard courant octobre afin de mettre en œuvre toutes les dispositions d'ordre technique afin de respecter les obligations réglementaires en terme de délai : 01 janvier 2025.

- **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^è édition du Forum Qualité de Vie au Travail est programmée 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 a de l'intérêt de tout un chacun de se sentir concerné(e) 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

- Poser les responsabilités encourues
 - Comment réagir ? Fournir des pistes adaptées à tout un chacun
- Divers intervenants sont prévus au programmes :

ARACT
 CIST Médecins de prévention
 CNFPT
 LYCÉES
 COS
 SCSST

Troupe de théâtre
 PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL
 SOPHROLOGUE
 YOGISTE
 COACH PERSONNEL.

LE PROGRAMME

