



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU 11 AVRIL 2023**

L'an deux mille vingt-trois, le mardi onze du mois d'Avril à dix-huit heures et quarante minutes les membres du conseil municipal, dûment convoqués le mardi 04 Avril 2023 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, Michel SURET, Rose-Marie LOQUES, Bernard SAINT-JULIEN, Elsa SUARES, Thierry FULBERT, Patrick PELAGE, Joseph HILL, Grégory MANICOM, Marie-Alice RUSCADE, Rosette GRADEL, José OUANA, Sandra SERMANSON, Seetha DOULAYRAM, Justine BENIN, Pinchard DEROS, Ingrid FOSTIN, Yvane RHINAN, Hermann SAINT-JULIEN

**Etaient représentés :** MM. Betty ARMOUGOM (Jean ANZALA), Sylvia SERMANSON (Marcelin CHINGAN), Eveline CLOTILDE (Rose-Marie LOQUES), Nadia OUJAGIR (Sandra SERMANSON), Alina GORDON (Marie-Michelle HILDEBERT), Jacques RAMAYE (Michel SURET), Jérôme CHOUNI (Gabrielle LOUIS-CARABIN),

**Etait absent :** M. Marie-Joël TAVARS

**Etaient absents excusés :** MM Gina THOMAR, Daniel DULAC, Annick CARMONT, Bernard RAYAPIN

<b>Membres en exercice :</b> 35	<b>Membres présents :</b> 23	<b>Membres Représentés :</b> 07	<b>Absents Excusés :</b> 04	<b>Absent :</b> 01
--	---------------------------------	--	------------------------------------	-----------------------

*Le quorum étant atteint, vingt-trois (23) Conseillers étant présents, sept (07) représentés, quatre (04) absents excusés et un (01) absent, le Maire Gabrielle LOUIS-CARABIN, déclare la séance ouverte.*

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

**Rapport Egalité Hommes-Femmes**

**2/DCM2023/23**

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.

Considérant qu'il doit faire état :

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

**Notifiée et publiée le 24/04/2023**

- 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 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 11 Avril 2023

Pour avis conforme

Le Maire,



Gabrielle LOUIS - CARABIN

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

Notifiée et publiée le 24/04/2023



VILLE DU MOULE

## RAPPORT

# EGALITE FEMMES – HOMMES

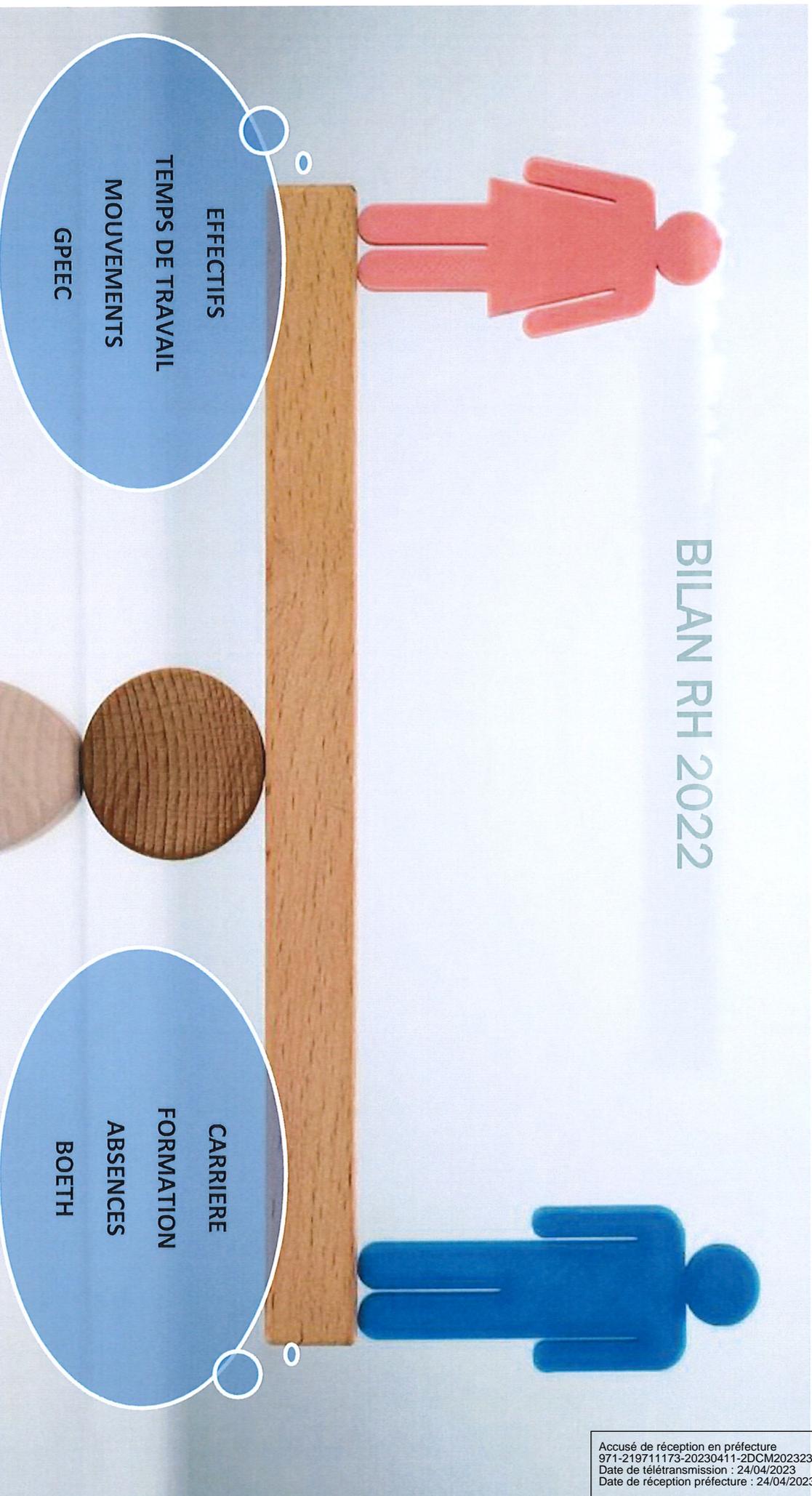
# 2022

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

Notifiée et publiée le 24/04/2023

# A - EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

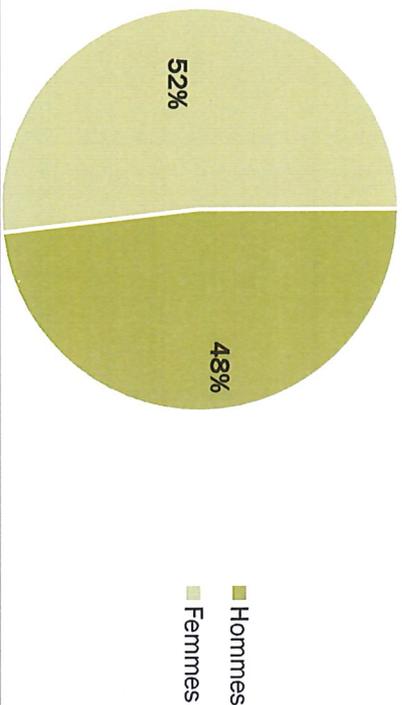
## BILAN RH 2022



Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

# LES EFFECTIFS

Répartition de l'effectif sur emplois permanents par sexe au 31/12/2022



## Agents sur des emplois permanents

- 198 Femmes
- 185 Hommes

## 376 Fonctionnaires et stagiaires

- 195 Femmes
- 181 Hommes

## 6 Contractuels

- 3 Femmes
- 4 Hommes

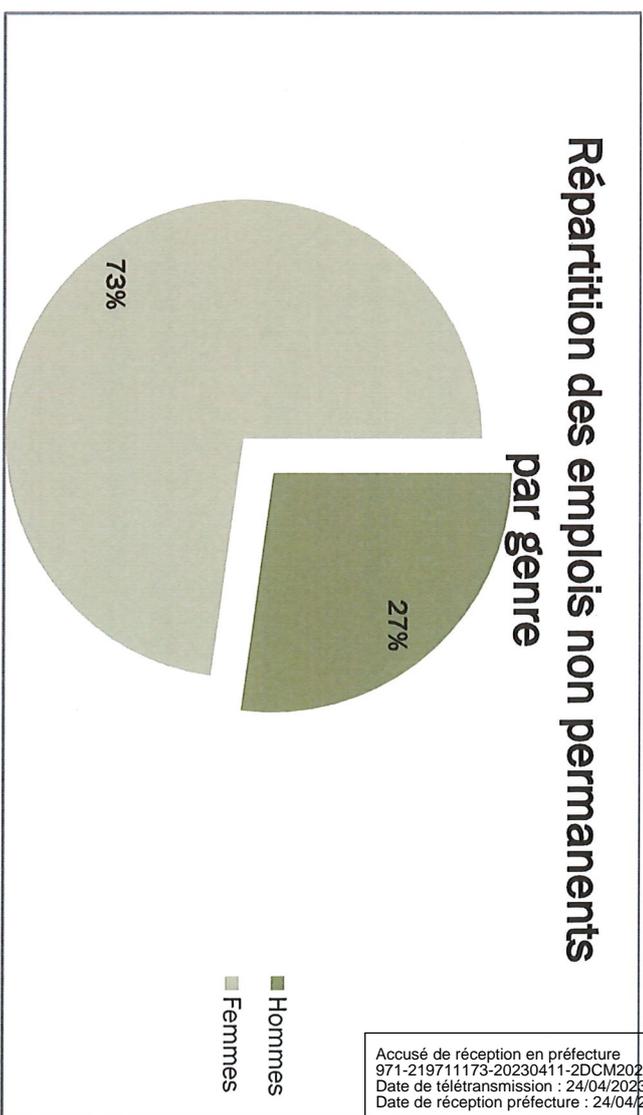
- Sur les 383 agents occupants un emploi permanent 7 sont des contractuels dont 3 femmes et 4 hommes.
- 100% des contractuels hommes occupent un emploi à durée indéterminée et 67% des femmes.
- Au total 5 agents sur 7 sont en CDI.

La collectivité emploie 5 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 4 hommes

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

## Agents sur les emplois non permanents

- 102 Femmes
- 38 Hommes

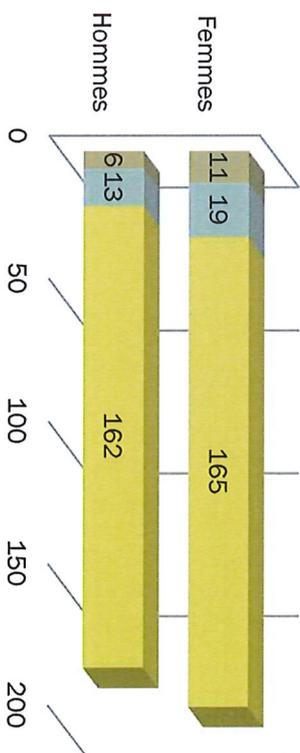


Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

## REPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS PAR CATEGORIE

a) Titulaires et stagiaires

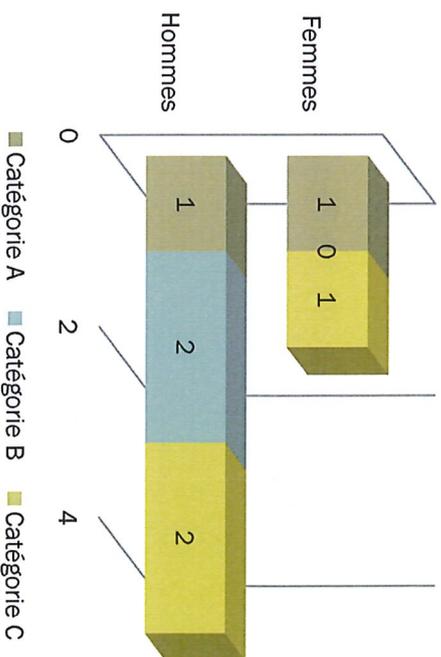
CATEGORIE	EFFECTIF	Hommes	Hommes en %	Femmes	Femmes en %
Catégorie A	17	6	35,29%	11	64,71%
Catégorie B	32	13	40,63%	19	59,38%
Catégorie C	327	162	49,54%	165	50,46%
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>	<b>181</b>	<b>48,14%</b>	<b>195</b>	<b>51,86%</b>



Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

b) Contractuels permanents

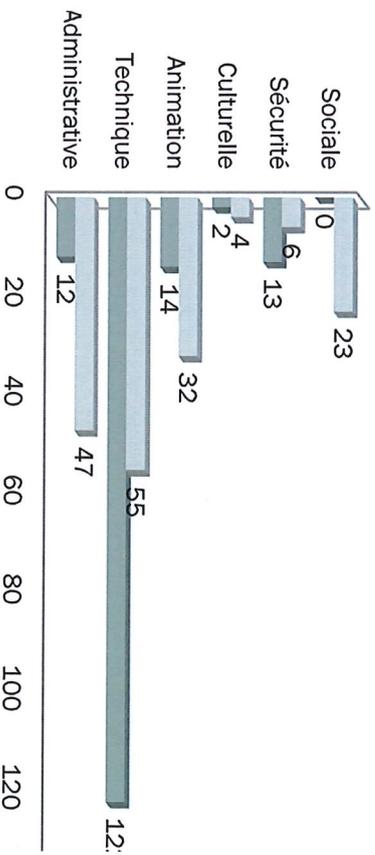
CATEGORIES	EFFECTIFS	Hommes	Homme en %	Femmes	Femmes en %
Catégorie A	2	1	50,00%	1	50,00%
Catégorie B	2	2	100,00%	0	0,00%
Catégorie C	3	2	66,67%	1	33,33%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71,43%</b>	<b>2</b>	<b>28,57%</b>



# REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE

## Catégorie C

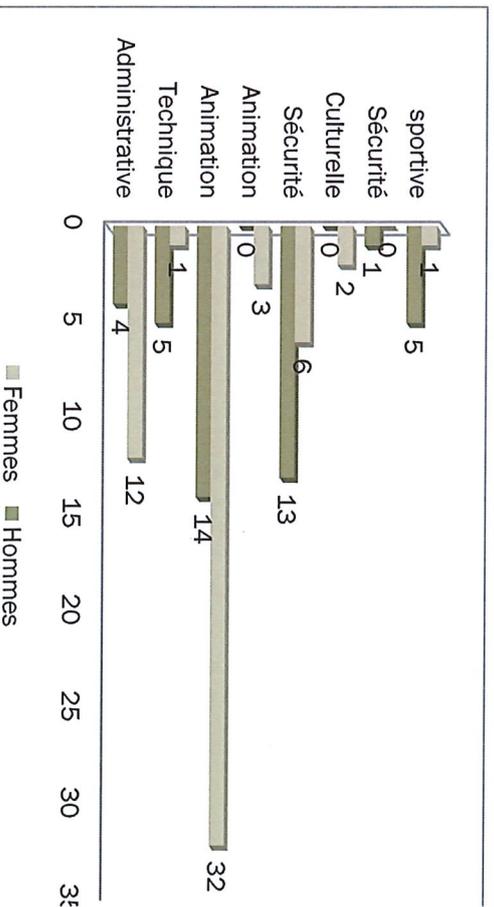
Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	12	47	59
Technique	122	55	177
Animation	14	32	46
Culturelle	2	4	6
Sécurité	13	6	19
Sociale	0	23	23
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>167</b>	<b>330</b>



Accusé de réception en préfecture  
 971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
 Date de télétransmission : 24/04/2023  
 Date de réception préfecture : 24/04/2023

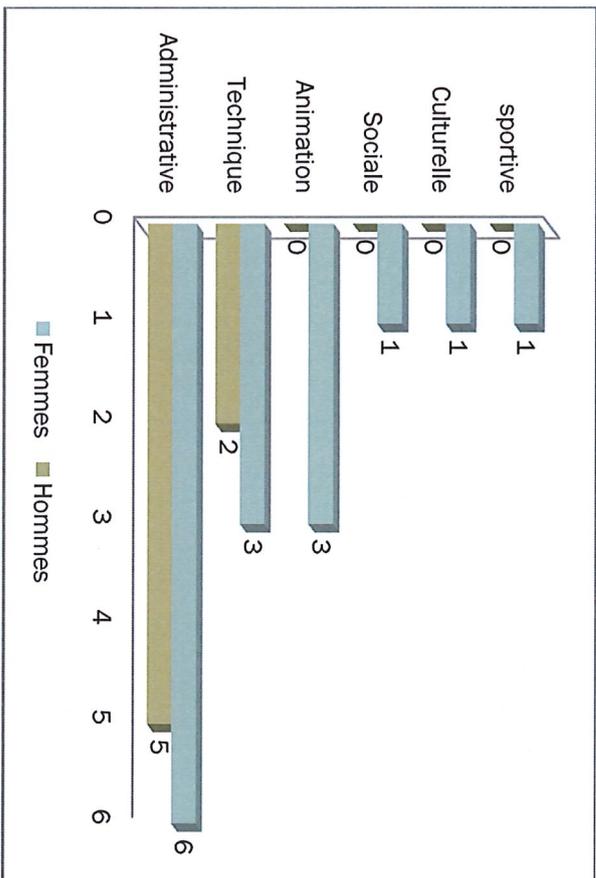
## Catégorie B

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	4	12	16
Technique	5	1	6
Animation	14	32	46
Animation	0	3	3
Sécurité	13	6	19
Culturelle	0	2	2
Sécurité	1	0	1
sportive	5	1	6
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>57</b>	<b>34</b>



# Catégorie A

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	5	6	11
Technique	2	3	5
Animation	0	3	3
Sociale	0	1	1
Culturelle	0	1	1
sportive	0	1	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>19</b>



Accusé de réception en préfecture  
 971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
 Date de télétransmission : 24/04/2023  
 Date de réception préfecture : 24/04/2023

## REPARTITION PAR AGE

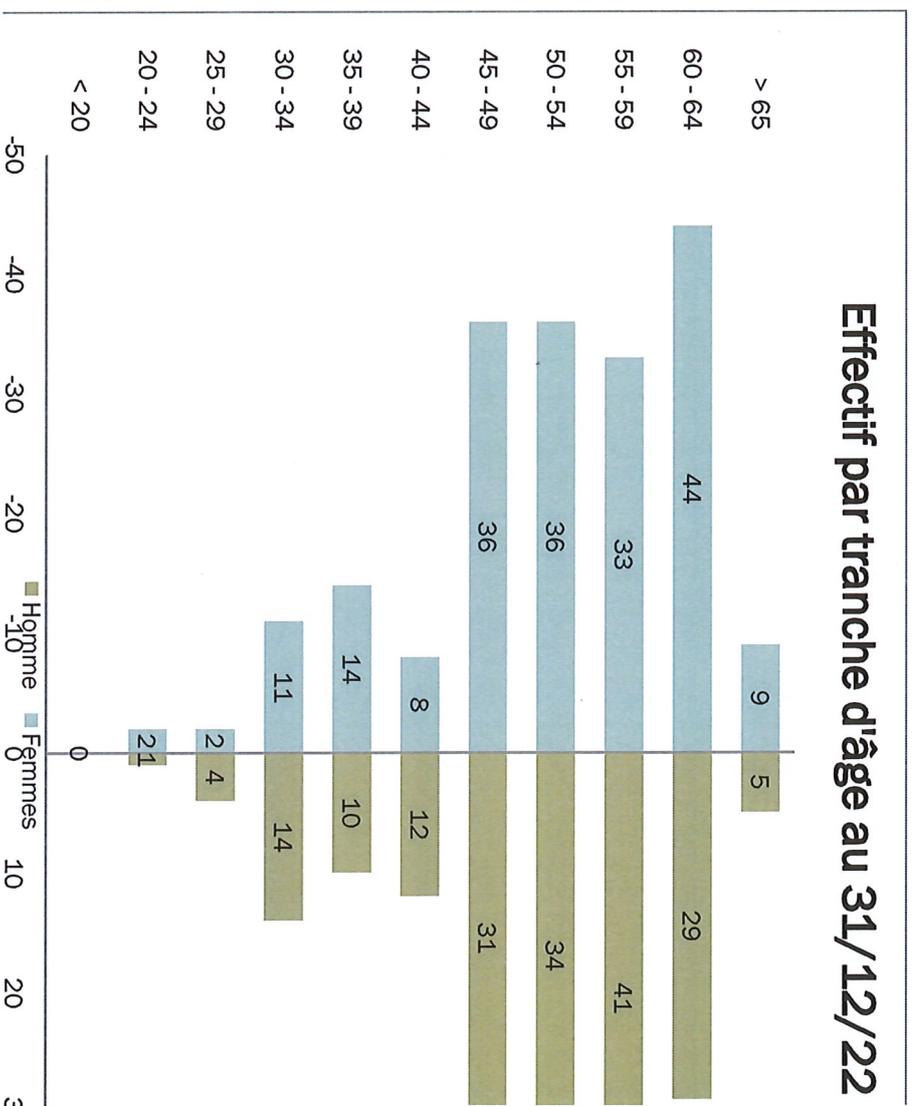
Âge moyen des agents sur emploi permanent

	Titulaires et Stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Age moyen	50,51	51,32	59,25	51,67
Age moyen global	51,2		56	

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

## Répartition par tranche d'âge des fonctionnaires

TRANCHE D'ÂGE	Homme	Femmes
< 20	0	0
20 - 24	1	2
25 - 29	4	2
30 - 34	14	11
35 - 39	10	14
40 - 44	12	8
45 - 49	31	36
50 - 54	34	36
55 - 59	41	33
60 - 64	29	44
> 65	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>195</b>



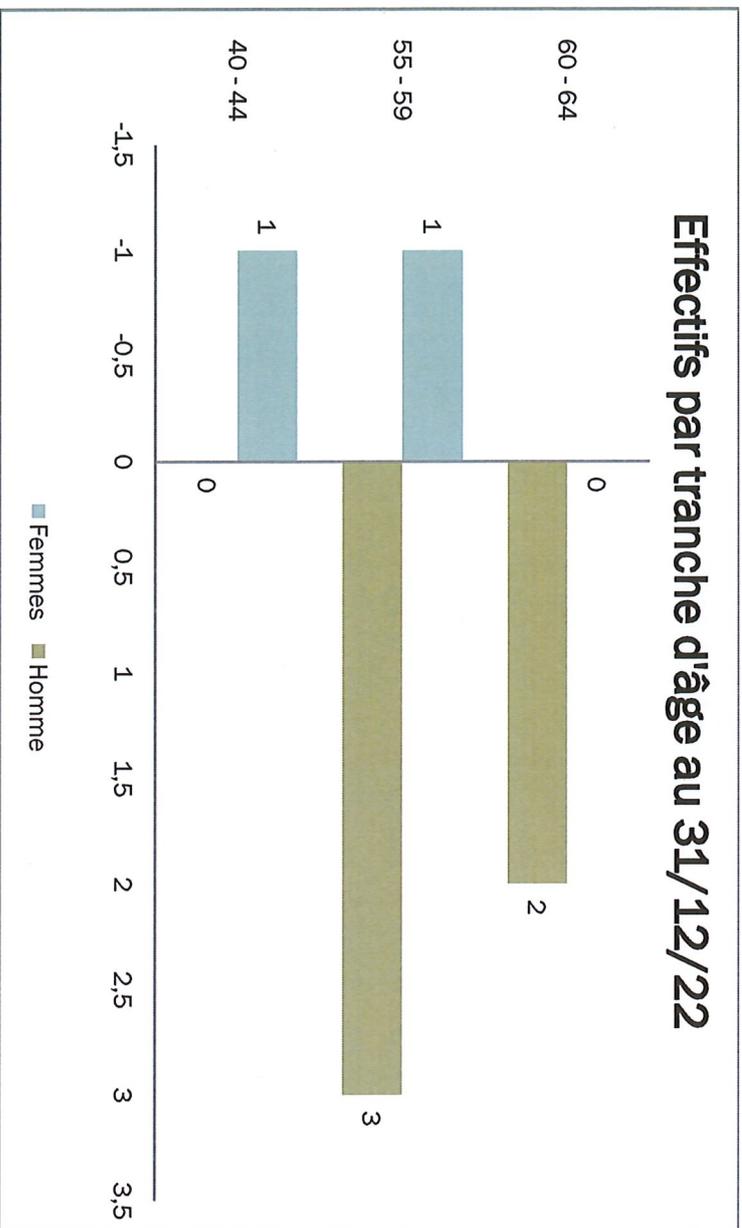
Accusé de réception en préfecture  
 971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
 Date de télétransmission : 24/04/2023  
 Date de réception préfecture : 24/04/2023

## REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE DES CONTRACTUELS PERMANENTS

TRANCHE D'ÂGE	Homme	Femmes
40 - 44	0	-1
55 - 59	3	-1
60 - 64	2	0

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

### Effectifs par tranche d'âge au 31/12/22

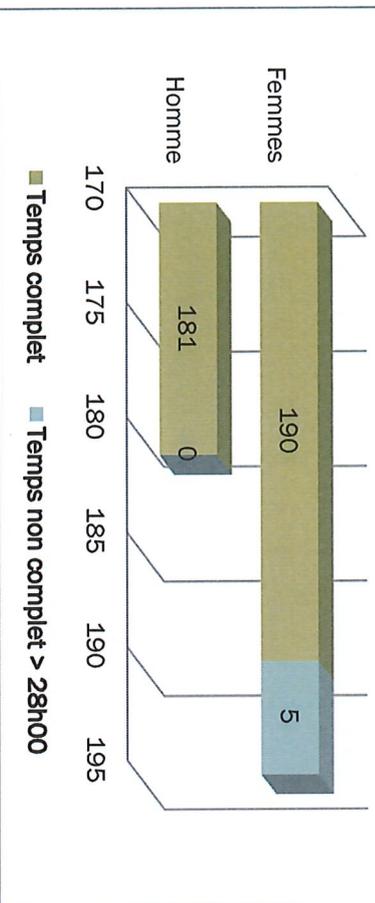


# REPARTITION PAR TYPE DE TEMPS

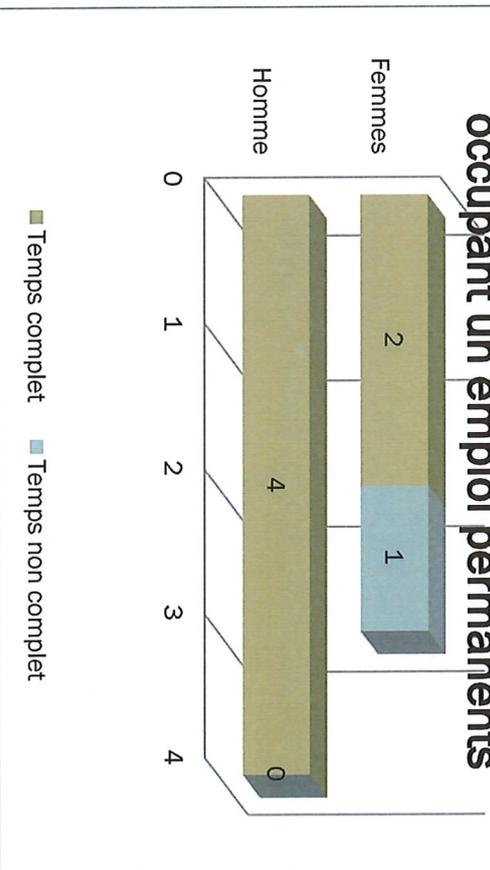
Titulaires et stagiaires				Contractuels permanents					
TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIFS	Homme	Homme	Femmes	Femmes	TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF	Homme	Femmes
Temps complet	371	181	47,72%	190	52,28%	Temps complet	6	4	2
Temps non complet > 28h00	5	0	0,00%	5	100,00%	Temps non complet	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>	<b>181</b>	<b>47,41%</b>	<b>195</b>	<b>52,59%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

Accusé de réception en préfecture  
 971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
 Date de télétransmission : 24/04/2023  
 Date de réception préfecture : 24/04/2023

## Répartition par type de temps des agents fonctionnaires et stagiaires



## Répartition par type de temps occupant un emploi permanents des agents contractuels



# MOUVEMENTS

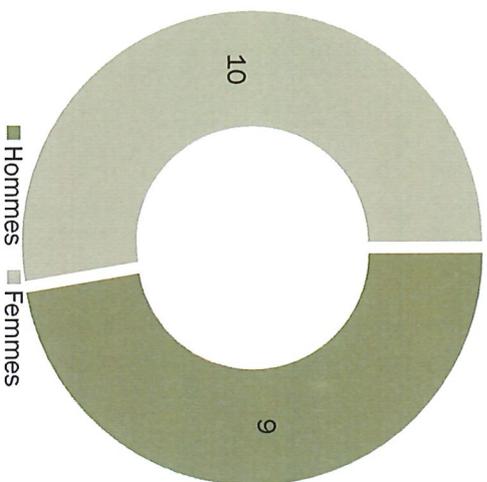
## Répartition des mouvements

	Effectifs au 31/12/2021	Arrivées dans la collectivité en 2022	Départs de la collectivité en 2022	Effectifs au 31/12/2022
Nombre d'agent	386	18	19	385*

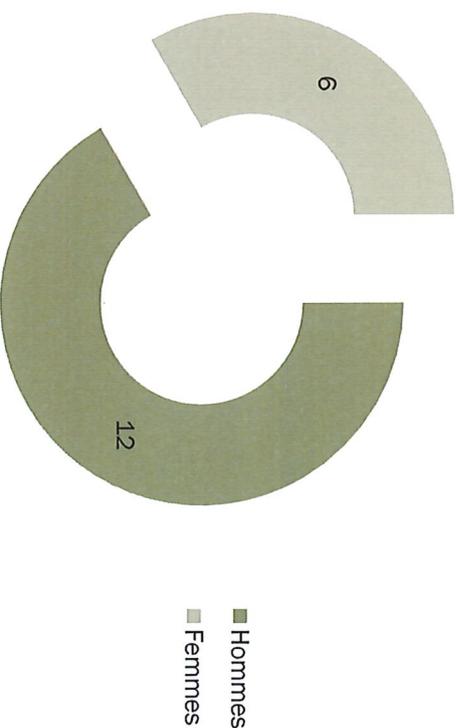
- (2 chômeur indemnisés)

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

### Départs de la collectivité en 2022

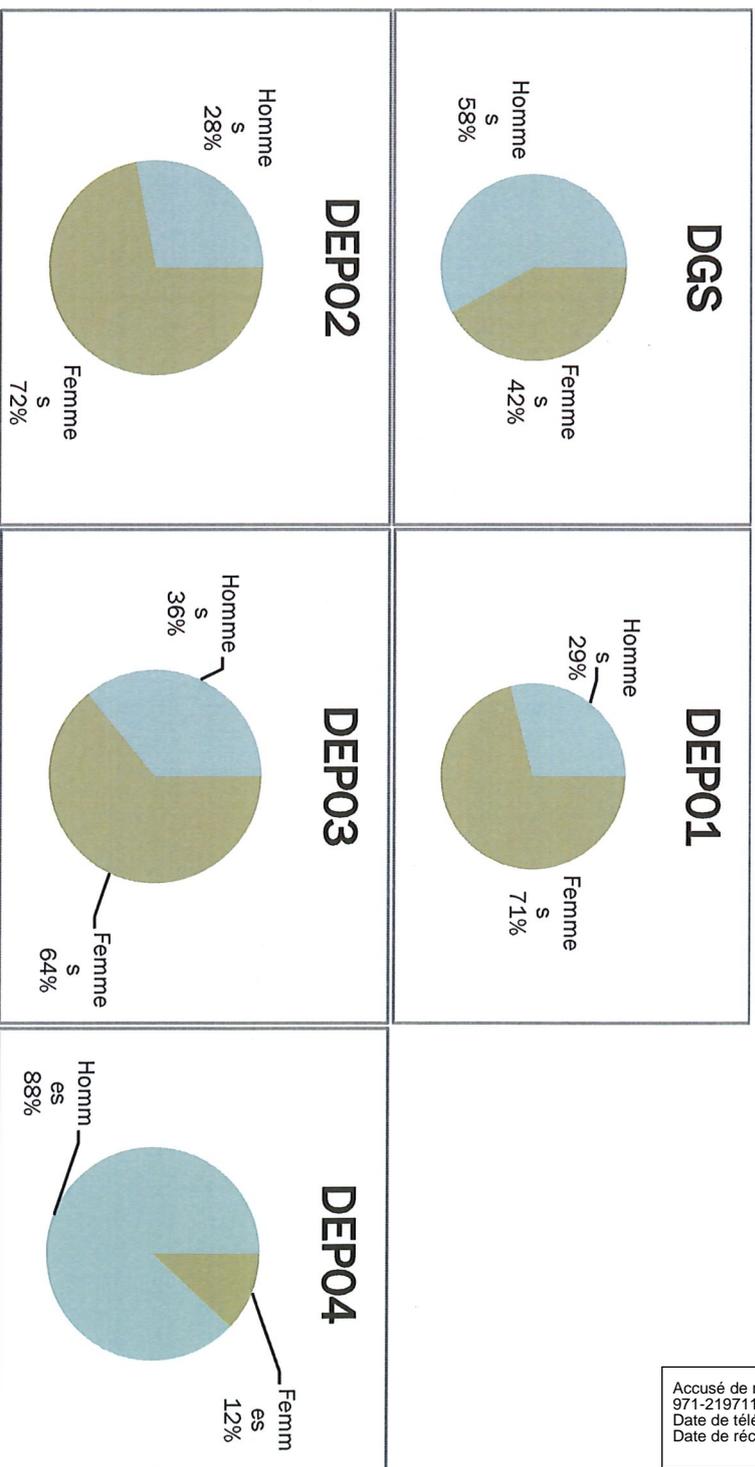


### Arrivées dans la collectivité en 2022



## Taux de féminisation par département

Département	Nombre de femmes	Taux
DGS Direction Générale des Services	26	42%
DEP01 Département des moyens internes, modernisation et innovation du service public, organisation des services, des achats et concessions	22	73%
DEP02 Département service à la population, interventions sociales, affaires juridiques et domaniales	23	67%
DEP03 Département Culture, sport et affaires scolaires	118	72%
DEP04 Département de l'aménagement du territoire et des services techniques	9	12%

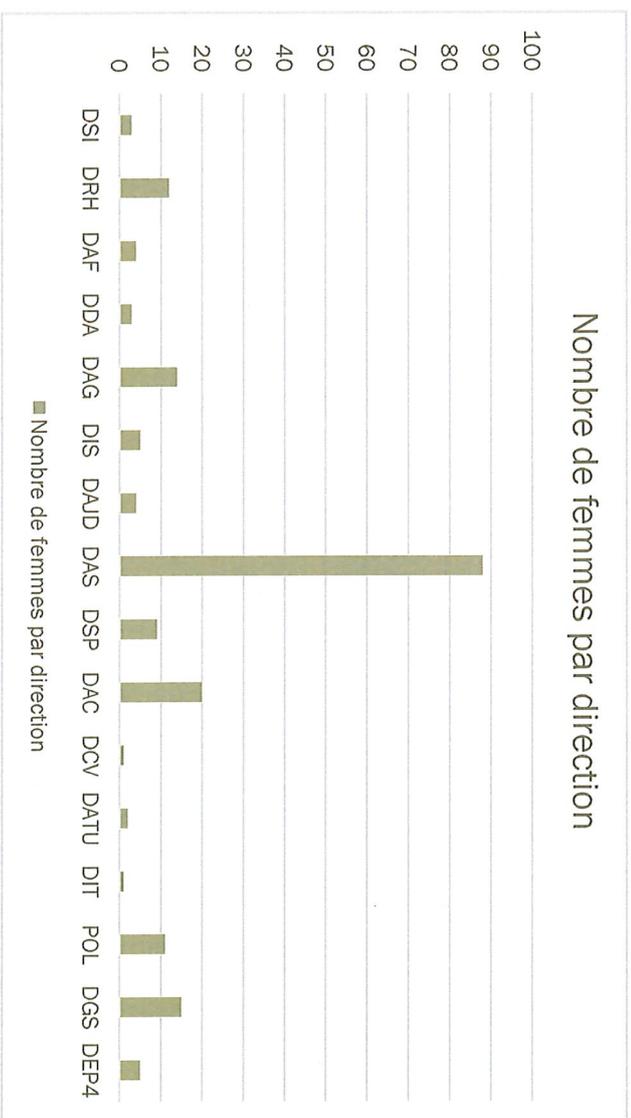


Accusé de réception en préfecture  
 971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
 Date de télétransmission : 24/04/2023  
 Date de réception préfecture : 24/04/2023

# TAUX DE FEMINISATION PAR DIRECTION

Les 5 directions au taux de féminisation plus élevée

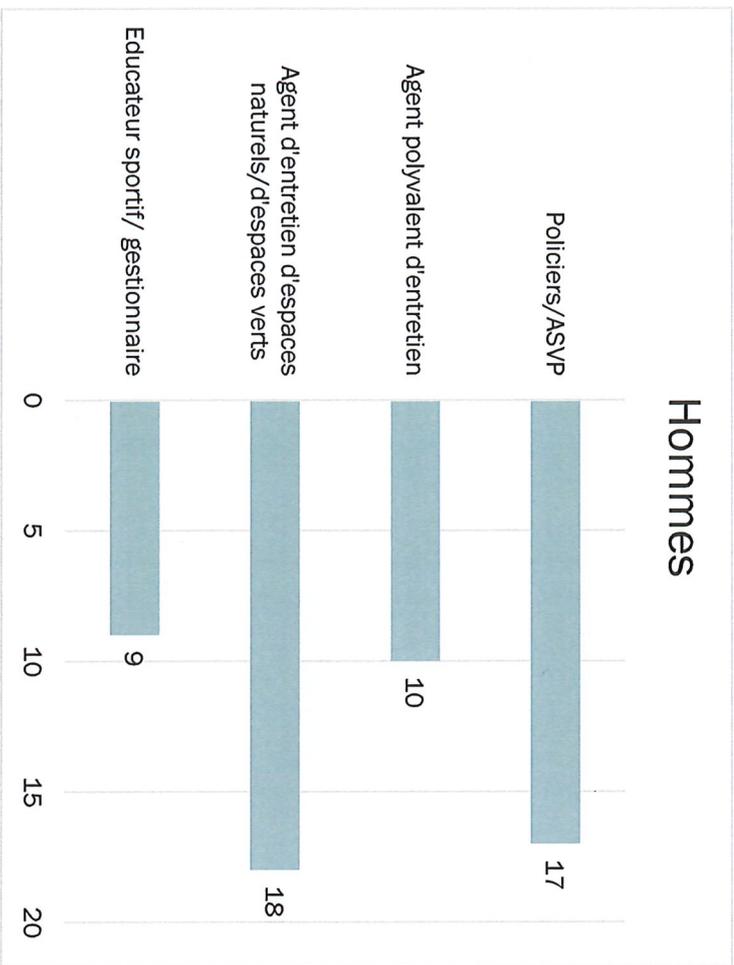
	Nombre de femmes par direction	Taux de féminisation par direction
DSI	3	1%
DRH	12	3%
DAF	4	1%
DDA	3	1%
DAG	14	4%
DIS	5	1%
DAUD	4	1%
DAS	88	23%
DSP	9	2%
DAC	20	5%
DCV	1	0%
DATU	2	1%
DIT	1	0%
POL	11	3%
DGS	15	4%
DEP4	5	1%



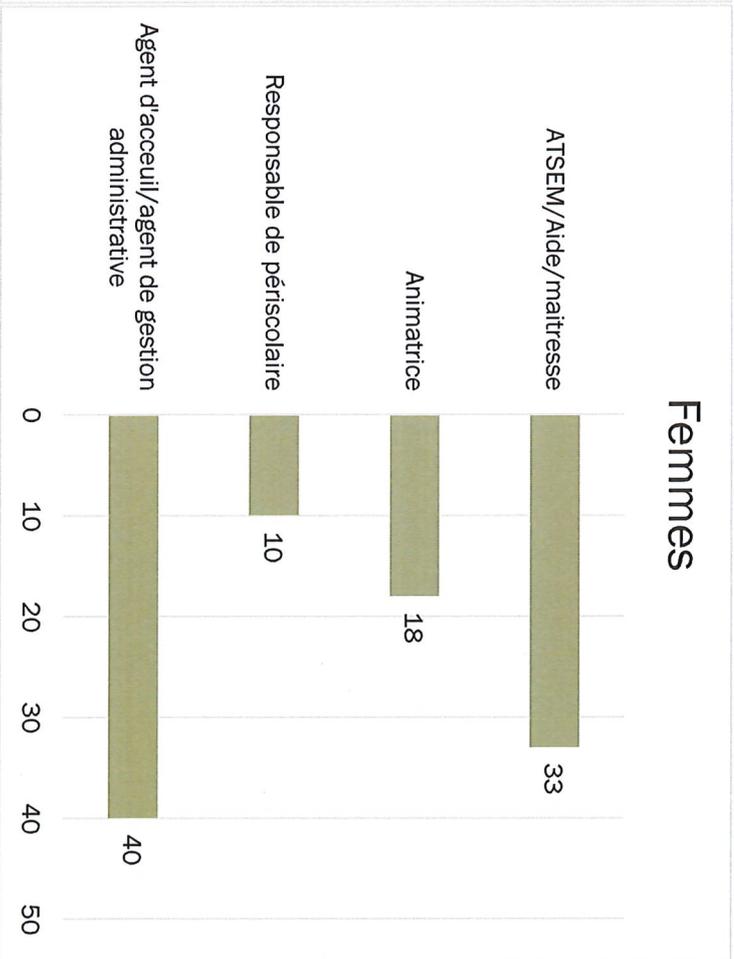
Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

# REPARTITION PAR METIER

Les 5 métiers regroupant le plus d'hommes



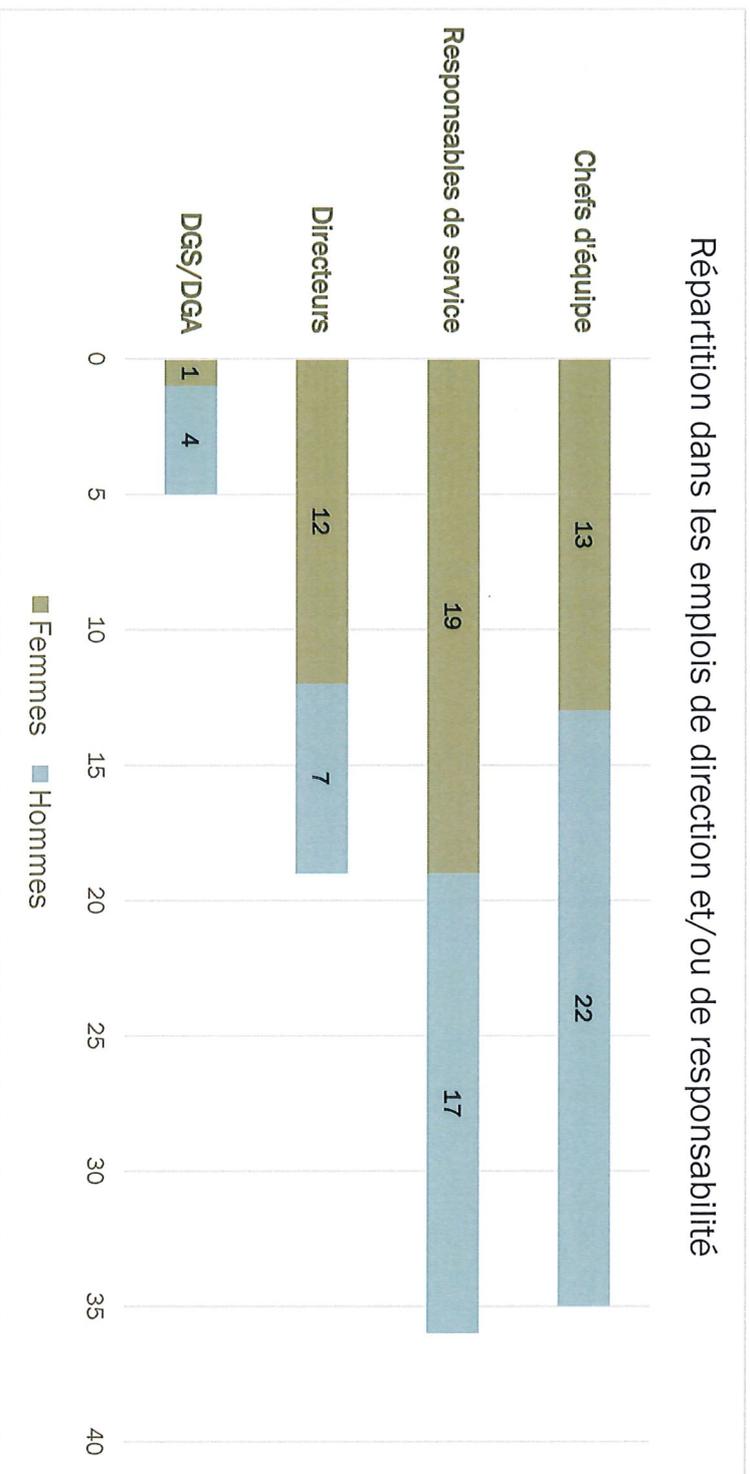
Les 5 métiers regroupant le plus de femmes



Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

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

Répartition dans les emplois de direction et/ou de responsabilité

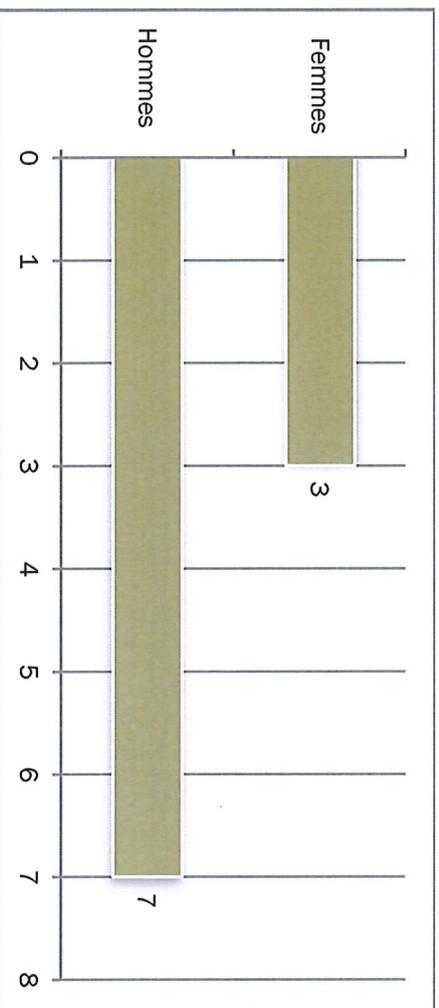


Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

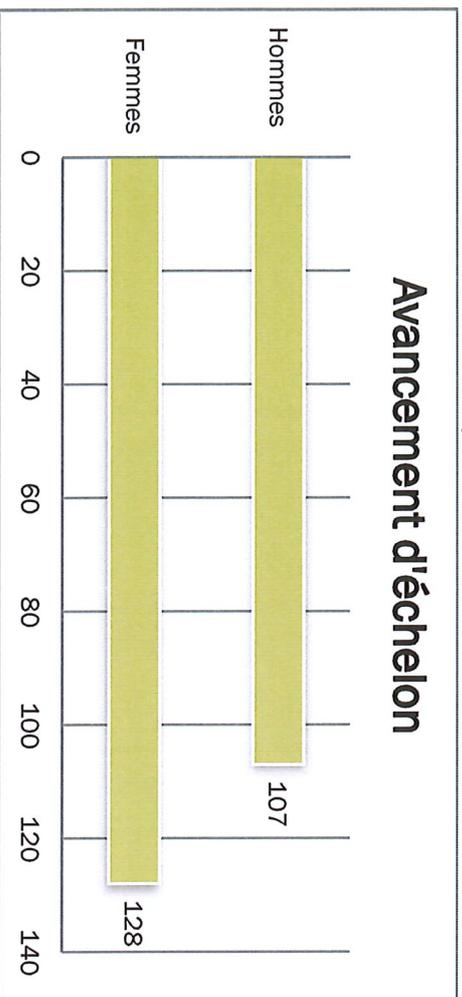
# CARRIERE

## Répartition carrière

Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2022



Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année



# FORMATION

## REPARTITION PAR JOURS DE FORMATION

Nombre d'agents sur un emploi permanent par catégorie ayant participé au moins à une formation en 2022

	TITULAIRES ET STAGIAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	7	12	1	1	21
Catégorie B	13	20	1		34
Catégorie C	91	130	0		221
TOTAL	111	162	2	1	276

Nombre de journées de formation accomplies par les agents sur un emploi permanent par catégorie

	TITULAIRES ET STAGIAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	41.5	81.5	11	7	141
Catégorie B	64.5	99	11		174,5
Catégorie C	411	681	0		1092
TOTAL	517	861.5	22	7	1407.5

# ABSENCES

## REPARTITION PAR TYPE D'ABSENCE

		Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire		67	105	1748	4018	178	327
		Pour accidents du travail imputables au service *		7	3	376	38	11	7
	Pour accidents du travail imputables au trajet *		2	0	8	0	2	0	
	Pour longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		6	8	1262	1009	12	5	
	Pour maladie de longue durée		4	7	1458	1921	13	19	
	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel *		0	1	0	365	0	1	
	Pour maternité et adoption		0	3	0	281	0	3	
	Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption		5	0	112	0	10	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		26	36	65,5	85,5	35	42	
	Autres raisons	Pour isolement/covid 19		66	86	916	1080,5	91	131
Pour absences sans excuses		9	2	49,5	1,4	32	2		
<b>Total</b>		<b>192</b>	<b>251</b>	<b>5995</b>	<b>8799,4</b>	<b>384</b>	<b>537</b>		

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

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

# BOETH\*

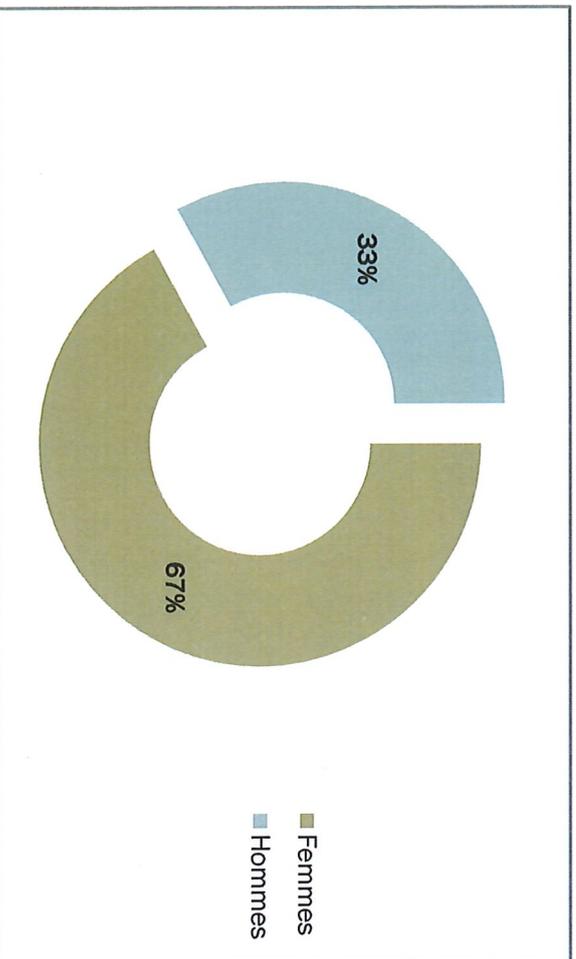
\* Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

## REPARTITION RQTH PAR CATEGORIE ET PAR STATUT

(Effectifs en nombre de personnes physiques rémunérées au 31/12/2022)

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires			Contractuels non permanents			TOTAL		TOTAL
	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	
Catégorie C	4	8	12	0	0	0	4	8	12

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023



Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap :

Nombre de bénéficiaire / effectif total rémunéré x 100

$12/409 \times 100 = 2.93 \%$

# BILAN - PERSPECTIVES RH

## ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'ANNEE 2022

- **Organisation d'un débat sur la protection sociale complémentaire**

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics devaient organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire (PSC).. Ce débat a eu lieu au mois de mai 2022. L'assemblée délibérante a ainsi :

- pris acte des nouvelles dispositions en vigueur en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux (ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021,
- Donné son accord de principe pour participer à l'éventuelle enquête lancée par le Centre de Gestion de la Guadeloupe afin de connaître les intentions et souhaits des collectivités et de leurs établissements en matière de prestations sociales complémentaires
- **Elaboration du rapport social unique**

Un décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques.

Accusé de réception en préfecture  
94-219771173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

Pendant une période transitoire, du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Ce rapport a été présenté au mois de novembre 2022. Il sera désormais présenté au comité social territorial.

- **La mise en place du comité social territorial et de la formation spécialisée**

Dans la continuité des élections professionnelles qui se sont déroulées au mois de décembre 2022, un nouvelle instance doit être en place.

Un règlement intérieur sera proposé et validé en à l'occasion de la première séance de cette nouvelle instance. De même doivent désignés les nouveaux membres qui devront siéger et débattre sur des questions relevant du champs de compétence du cst et qui requiert son avis.

- **Organisation d'un forum "Bien être et qualité de vie au travail" organisé le 19 octobre 2022 : 9h00/14h00 Site de Duval Petit Canal**

L'objectif était d'assurer un Accompagnement pluridisciplinaire des agents partants à la retraite dans les 15 prochaines années quel que soit leur statut. Ainsi, ont été mise en œuvre des actions pour :

- ✓ Préparer le départ à la retraite (droits sociaux [dossier de retraite, mutuelles, assurance vie, épargne retraite, prestations CNAS,..], échanger avec des conseillers des caisses de retraite et de la protection sociale, découvrir les offres de la complémentaire santé ...

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

- ✓ Poursuivre et approfondir la gestion des fins de carrière (reconversion, formations, immersions, mobilités, transferts de compétences, tutorat) en vue de renforcer le pilotage global de la RH (tableaux de bord, GPEEC...) et en anticiper les impacts organisationnels pour les services (réorganisation des services, horaires, fonctionnement, recrutement...);
- ✓ Permettre aux agents de rencontrer des experts pour compléter leurs revenus et protéger leur patrimoine, de faire le point sur la succession, sur les nouvelles dispositions réglementaires et bénéficier de consultations gratuites, aménagement de l'habitat,
- ✓ Proposer des activités de bien-être (cohérence cardiaque, sophrologie, développement personnel, estime de soi, yoga, activités sportives et culturelles (conventions intercommunales ?) CGSS en vue de contribuer à la qualité de vie et le bien-être favorisant la cohésion et la cohérence au sein des services,
- ✓ Participer à la bonne gestion budgétaire (banques, assurances, Atelier budget maîtrisé, assistant social, conseiller en économie sociale et familiale, CCAS, action sociale du conseil départemental et conseil régional,
- ✓ Présenter des actions de prévention en matière de santé (maladies chroniques, addictions (CSAPA, Docteur ROMUALD (CHU) mutuelles, alimentation (producteurs locaux de fruits et légumes et industriels de transformations de produits agricoles, la diététique (association MVO, nutritionnistes, entreprises de diététiques) et d'accidents domestique (ergonome, kinésithérapeute, mutuelles) en vue de sensibiliser les agents aux bons gestes / bonnes pratiques notamment dans une démarche préventive, prévention de la maladie d'Alzheimer,

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM2023-36-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception en préfecture : 24/04/2023

- ✓ Accompagner les personnes en situation d'handicap (RQTH, MDPH, retraite pour invalidité, aménagement et équipement du poste de travail et du domicile, dégrèvement et crédits d'impôts) pour penser les aménagements de poste, de parcours et de missions,

## DES PROJETS RH A MENER

- Mise en place 1607 heures

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

- Mise en place du Télétravail

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.

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

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

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.

- **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 termes 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.

Copie de réception en préfecture  
N° de dossier : 2197073-20230411-20230323-DE  
Date de transmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

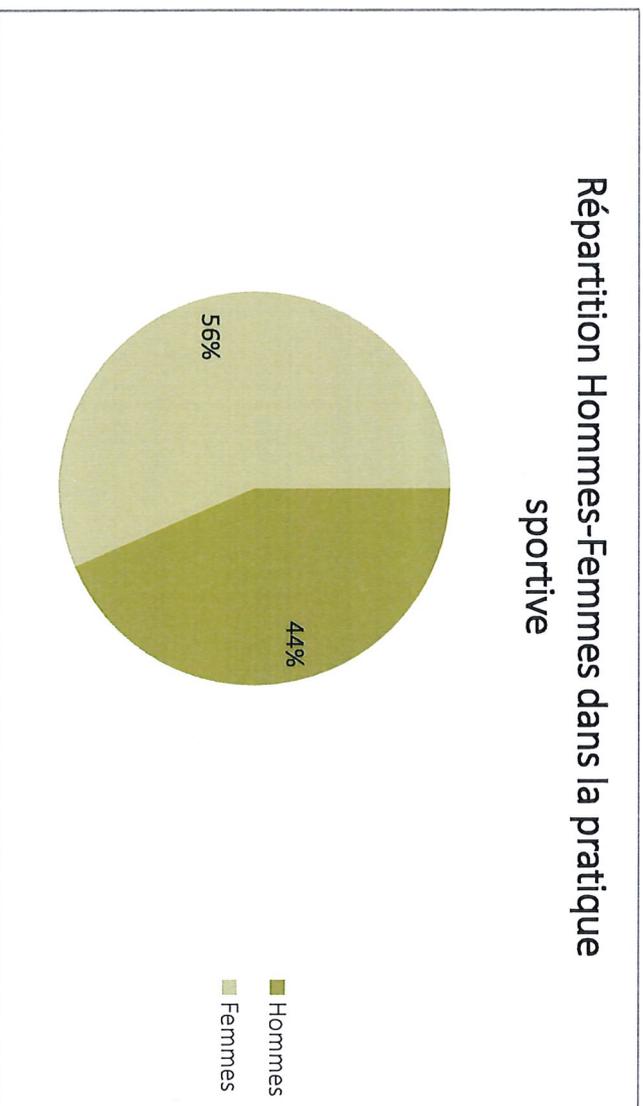
## B – EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.

### 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. L'année 2022 marque la reprise des activités de groupe et sports collectifs, de l'ouverture en collectif des ERP et ainsi l'utilisation des équipements, des salles de cinéma, des médiathèques. Le nombre d'inscrits aux activités sportives a augmenté sur 2022.

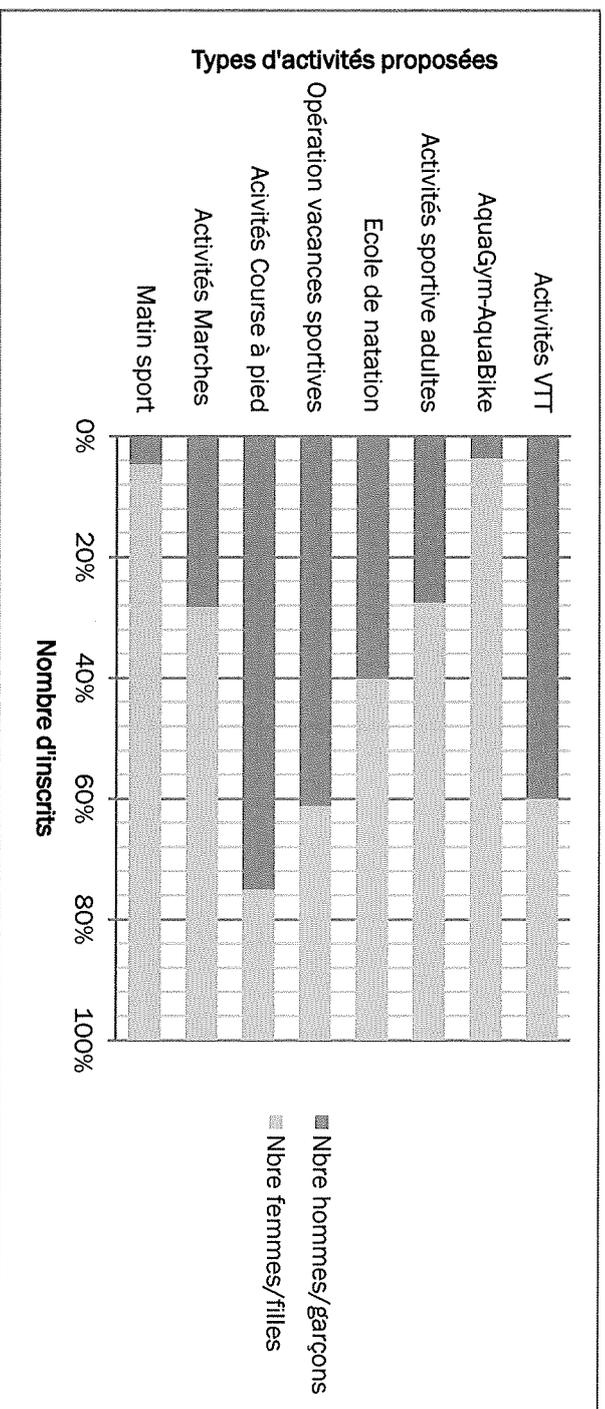
Après des années 2020 et 2021 marquées par la prévalence de l'épidémie de COVID 19, la population est demanderesse d'activités diverses. Une amorce a été constatée en 2022, et il est permis de se demander si 2023 ne va pas coïncider avec une forte augmentation des attentes des administrés en la matière.

#### a) Répartition par sexe dans la pratique sportive :



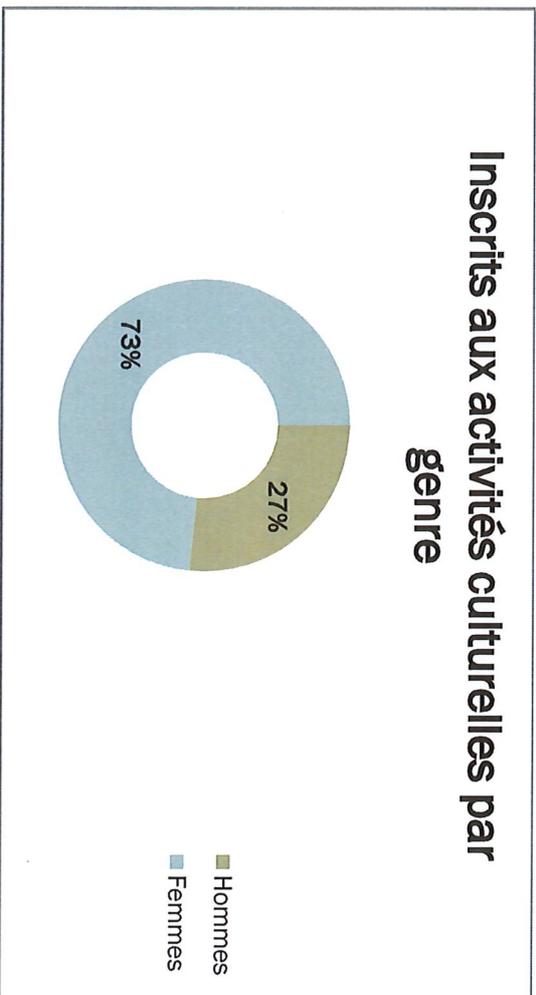
Accusé de réception en préfecture  
971-21971173-20230412DCM202323-DE  
Date de transmission : 24/04/2023  
Date de réception en préfecture : 24/04/2023

## Détail par type d'activités :



Les hommes se positionnent particulièrement sur le football et les activités de VTT. Les femmes préfèrent les activités physiques d'entretien encadrées, proposées par la Régie des sports à l'instar des « matins sport » ou encore l'aquagym ou l'aqua bike. Cette répartition reflète les caractéristiques de la population guadeloupéenne, avec une majorité de femmes sur le territoire. Il ne faut pas non plus minorer la propension que peuvent avoir les hommes à exercer des activités physiques « non encadrées », les « swé », qui s'exercent dans diverses disciplines, notamment le football et le basket.

**PARTICIPATIONS AUX ACTIVITES CULTURELLES :**



Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

## ACTIVITES DE LA MEDIATHEQUE :

Détails par sections :

### Médiathèque-Jeunesse



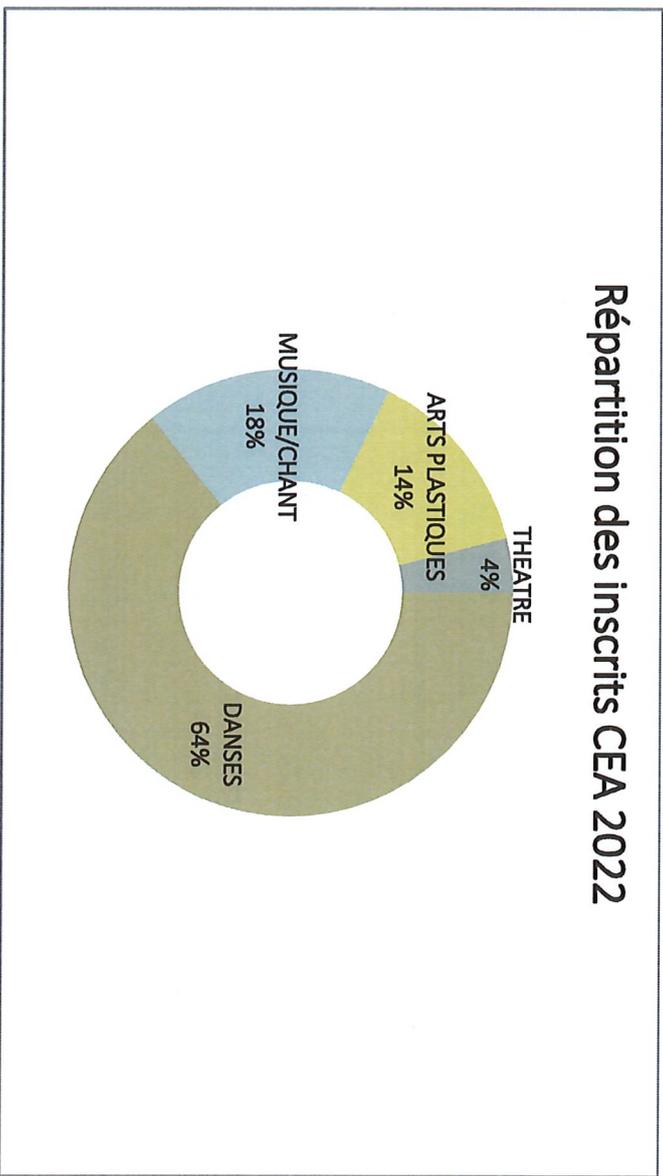
### Médiathèque - Adultes



Ainsi quelle que soit la section, la proportion de femmes abonnées à la Médiathèque est plus importante. Il est intéressant de mettre en relation ces données à l'étude des pratiques culturelles des guadeloupéens indiquant que « Comme en France métropolitaine, les femmes en Guadeloupe lisent davantage que les hommes. »

## ACTIVITES DU CENTRE D'EDUCATION ARTISTIQUE

Détail par type d'activités :



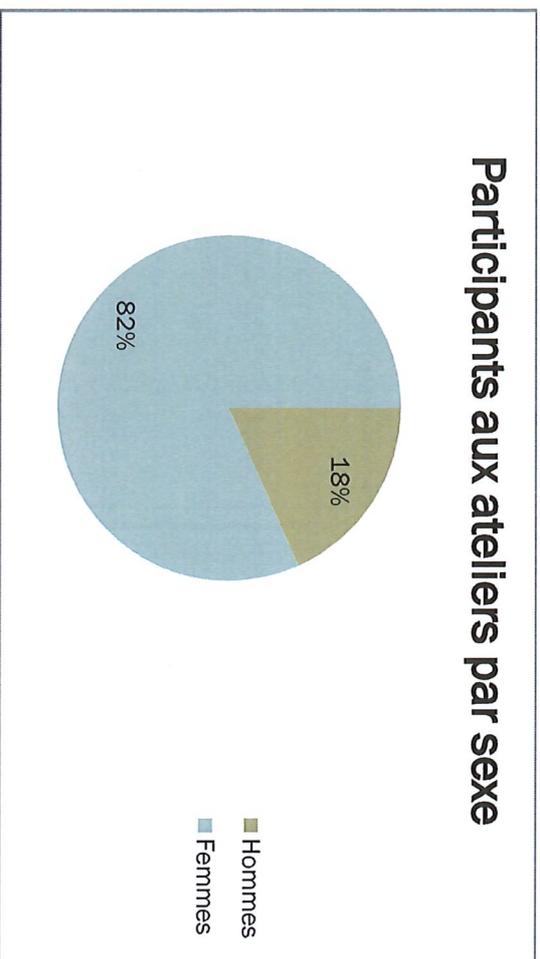
Le Centre d'éducation artistique a enregistré une hausse de son nombre d'inscrits de 38,61%. Le Centre reste toutefois majoritairement fréquenté par des femmes, et majoritairement en danse, bien qu'il enregistre une augmentation du nombre d'hommes inscrits.

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

## LA POLITIQUE SOCIALE

La politique sociale tend à réduire les inégalités sociales en apportant un soutien aux plus démunis, en terme 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 par des dispositifs comme le Point d'Accès aux Droits, ou le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD).

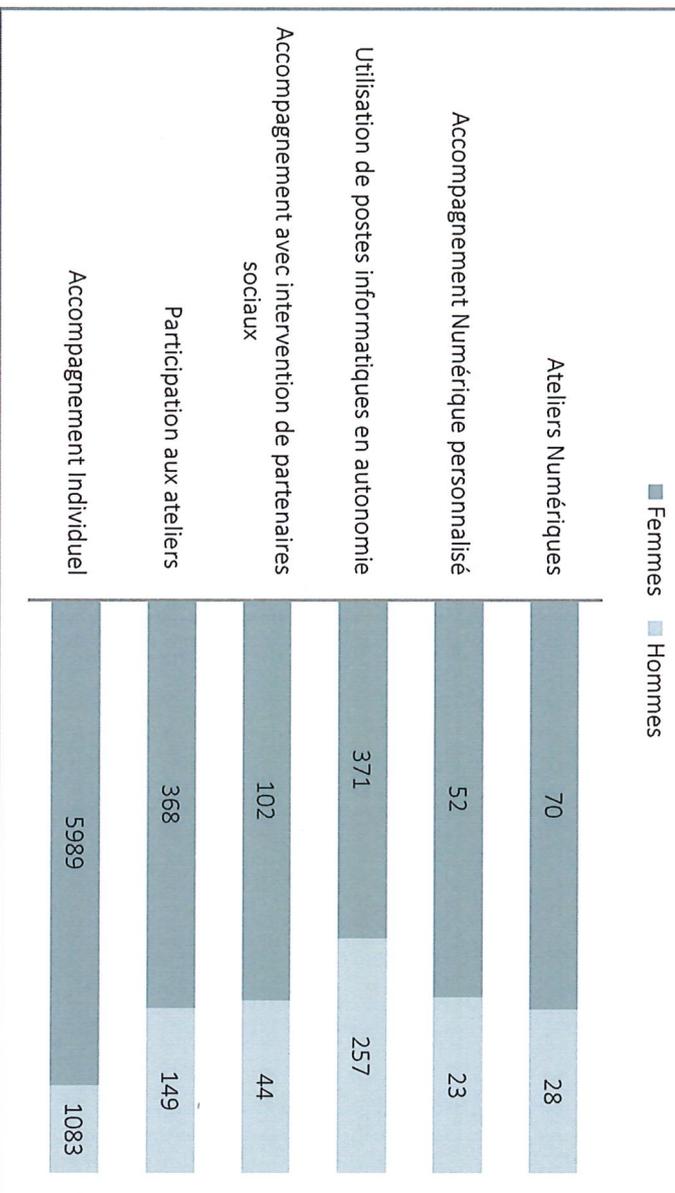
### FREQUENTATION DE LA MAISON FRANCE SERVICES :



Il faut distinguer la fréquentation, et la participation aux ateliers, qui ne sont pas forcément les mêmes populations. Cependant, nous pouvons constater une augmentation du nombre d'utilisateurs. Ci-après, le détail par sexe, de la fréquentation par ateliers et actions spécifiques menées par la MFS sur 2022 :

Accusé de réception en préfecture  
971-219011173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception en préfecture : 24/04/2023

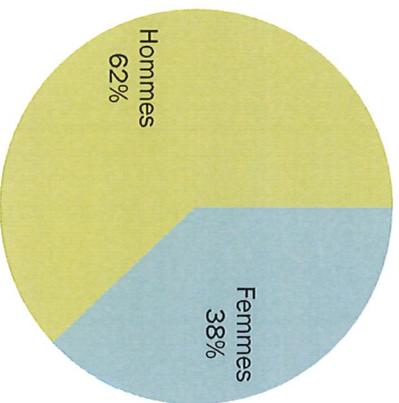
## Fréquentation de la MFS par genre



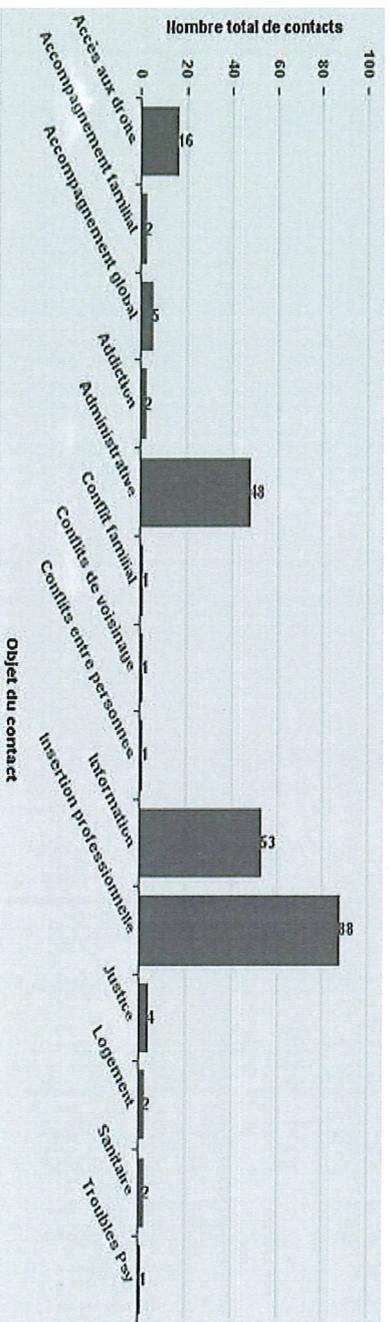
Soulignons que les femmes sont majoritairement utilisatrices des services de la MFS.

## FREQUENTATION AU CLSPD

### Fréquentation CLSPD 2022



En ce qui concerne le CLSPD, il convient de noter que l'insertion professionnelle est la principale préoccupation des citoyens qui se sont adressés à nos services, soit 88 sur les 226 accueillis au total. Aussi, ce public étant majoritairement masculin, cela explique un nombre moins important de femmes soit 85 pour 139 hommes.

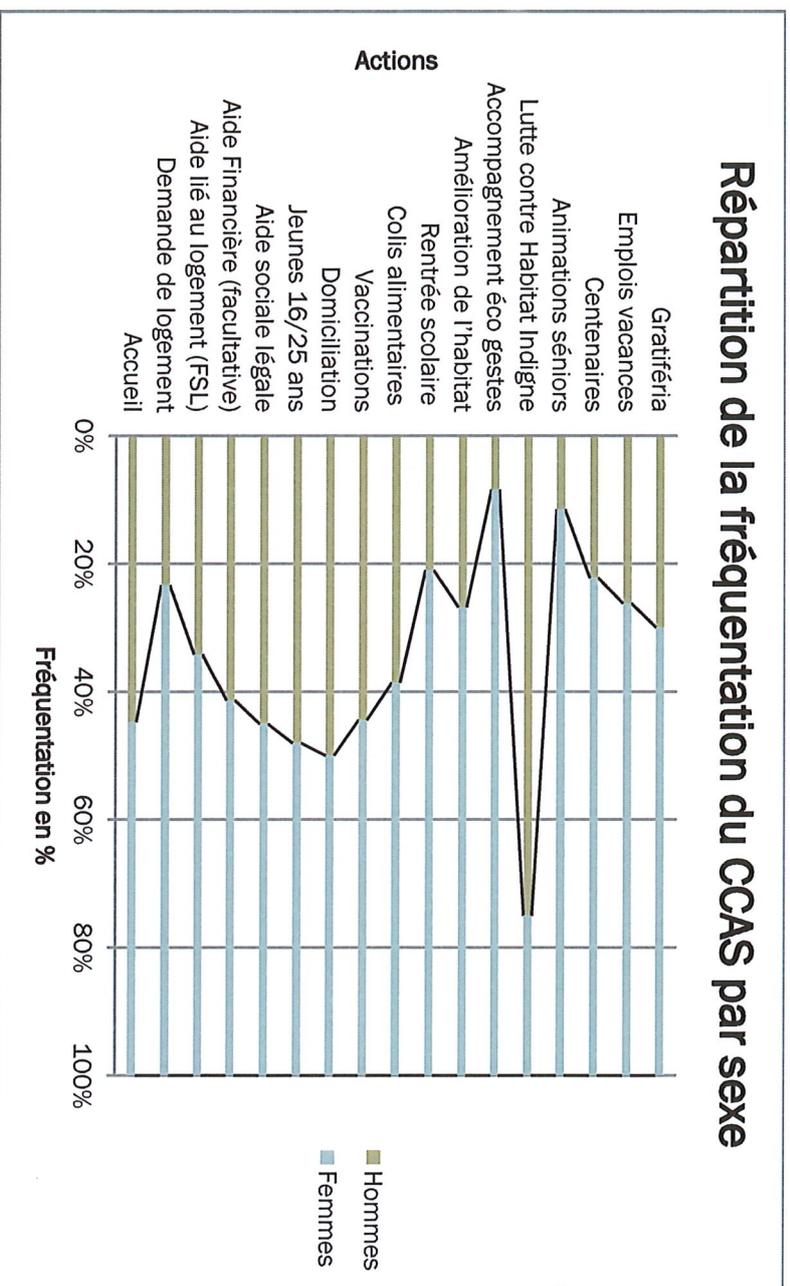


## LES BENEFCIAIRES DU CCAS :

Les chiffres du Point Relais Mission Locale n'ont pas été communiqués.

Les femmes demeurent majoritaires dans l'ensemble, sauf dans la domiciliation, l'accompagnement des BRSA, l'aide financière, aide à la recherche d'emploi.

### Répartition de la fréquentation du CCAS par sexe

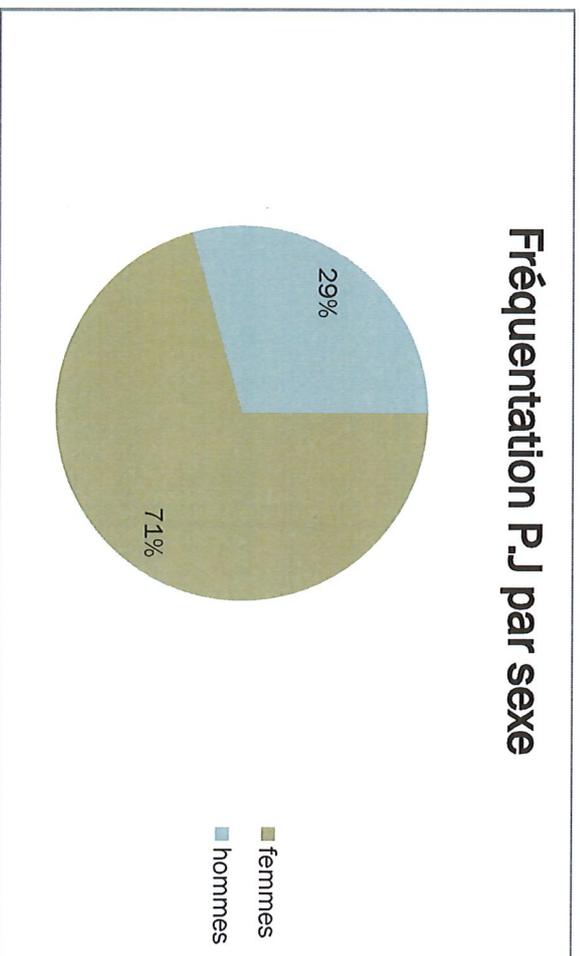


Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

Durant la crise sanitaire, Le CCAS a répondu aux problématiques des usagers à travers diverses actions notamment, pour palier à l'isolement des personnes âgées, répondre à l'urgence sociale, accompagner les personnes en rupture de droits sociaux etc...

Compte tenu du rôle implicitement attribué aux femmes concernant les démarches administratives, 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 intéressant par exemple, que le CCAS mesure si les démarches accomplies le sont pour le compte d'un tiers ou non.

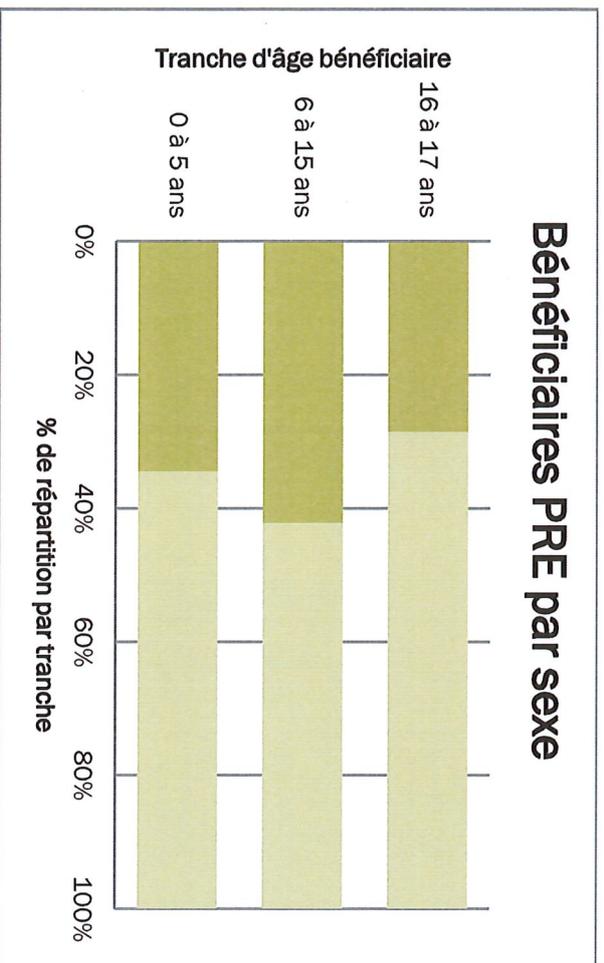
## LE POINT JUSTICE (PJ)



Bien que, comme évoqué précédemment, les femmes accomplissent majoritairement plus de démarches pour le compte de tiers, ce qui fait augmenter la fréquentation féminine, mais n'est pas un indicateur d'inégalité, la nuance est à apporter sur 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.

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM2023261  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

## LE PRE (Programme de réussite éducative)



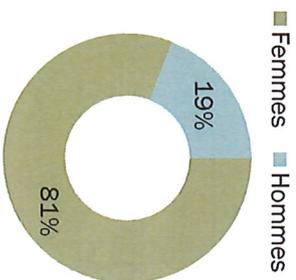
Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

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.

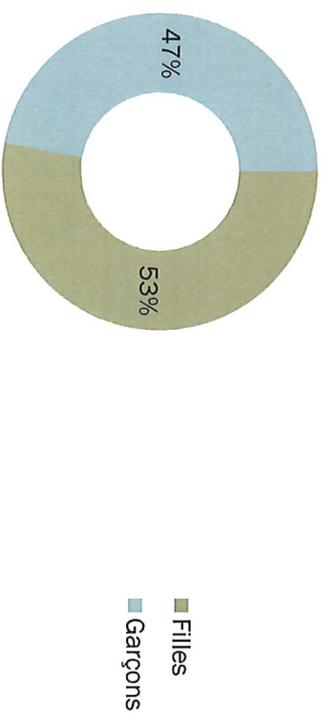
200 enfants de la Ville bénéficient de ce programme : 60% sont des garçons et 40% sont des filles. Il s'avère que la prépondérance des suivis masculin par rapport au nombre de filles accompagnées est un phénomène national. Cela peut certainement s'expliquer par le fait que les filles sont moins souvent 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.

# LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

## Responsable famille adhésion restauration



## Accueil Périscolaire

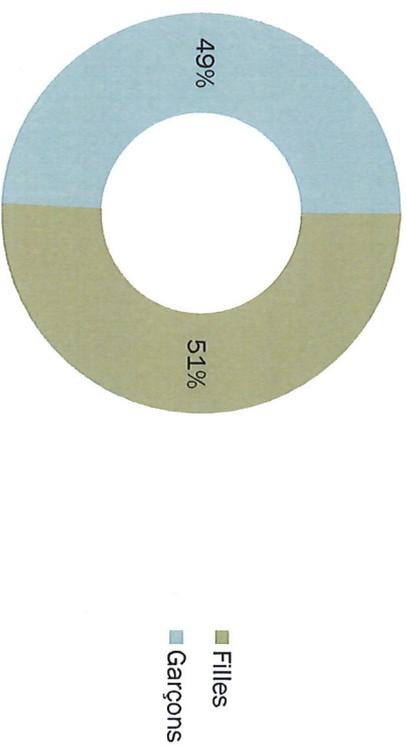


Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

## A.L.S.H



## Restauration scolaire



Nous faisons le constat d'un effectif de 424 élèves inscrits en accueil périscolaire pour l'année scolaire 2022, dont 224 filles et 200 garçons. L'inscription des filles est majoritaire (+ 24 filles), ce qui correspond à une différence de 5.66% entre les sexes.

Si l'on considère ces inscriptions dans les écoles situées en QPV, on constate que l'inscription des filles est majoritaire (90 filles garçons), ce qui correspond à une différence de 18.42%

Si l'on considère ces inscriptions dans les écoles situées hors QPV, on constate que l'inscription des garçons est majoritaire, même si l'effectif des filles est quasi identique à l'effectif des garçons (138 garçons contre 134 filles), ce qui correspond à une différence de 4% entre les sexes.

On constate aussi que dans les écoles en QPV, la différence entre les sexes est plus creusée qu'en zone hors QPV (différence de 18% en QPV contre 4% en zone hors QPV), alors même que l'effectif est plus important (152 inscrits en QPV contre 272 inscrits en zone hors QPV).

• INSCRIPTION ALSH DU MERCREDI

Total inscrits : Filles = 104 / Garçons = 95

Une majorité de filles inscrites le mercredi, même si l'effectif ne connaît pas une grande différence entre les sexes. (104 filles et 95 garçons).

• INSCRIPTION ALSH PETITES VACANCES

Total inscrits : Filles = 201 / garçons = 211

Concernant ces inscriptions, on constate que les garçons sont majoritairement inscrits même si la différence reste minime (+10 garçons) ce qui représente un faible pourcentage de 2.42.

• INSCRIPTION RESTAURATION SCOLAIRE (CAISSE DES ECOLES)

Total inscrits : Filles = 998 / garçons = 237

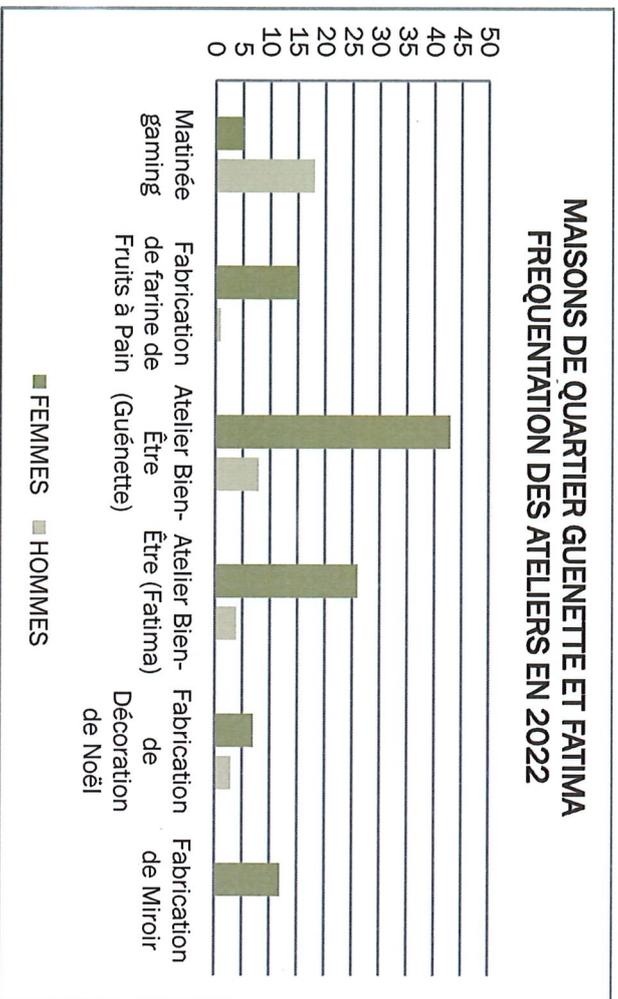
A ce niveau encore, l'effectif des filles est majoritaire avec une différence de 61.61% (+ 761 filles).

De manière générale, un nombre de filles légèrement supérieur au nombre de garçons qui se manifeste surtout dans les écoles de la zone QPV

Accusé de réception en préfecture  
971-2107111-20230411-20230323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

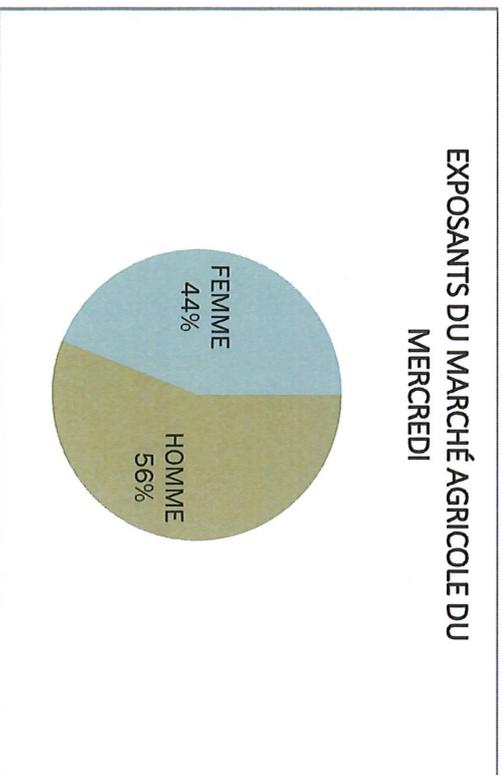
# LA DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES

## Activités dans les maisons de quartiers



La fréquentation des ateliers dans les maisons de quartiers ne déroge donc pas à la règle, on peut constater une prédominance de la participation féminine, sur les ateliers manuels de confection et de bien-être.

## Les exposants au marché agricole du mercredi



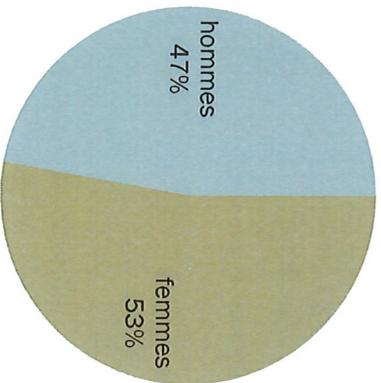
On constate que l'image traditionnelle de la marchande est quelque peu désuète, dans la mesure où la plupart des exposants sont des hommes.

Cela pourrait s'expliquer par un plus grand degré d'éducation des femmes ; et "l'évolution" de leurs aspirations.

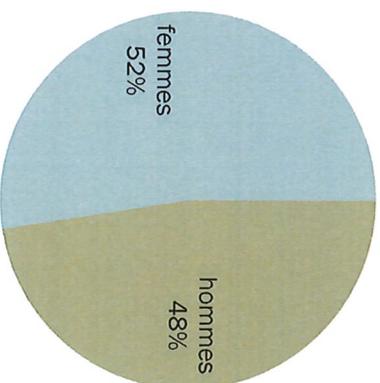
Il convient de souligner une part grandissante d'exposantes d'origine étrangère. Cette tendance est également visible sur les marchés d'autres communes.

## ETAT CIVIL

### Demande de Passeports par genre



### Demandes de CNI par genre



Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

Nous terminons ce tour d'horizons avec les chiffres du service de l'état civil, qui nous montrent une quasi égalité, avec une prédominance féminine dans les demandes formulées pour les pièces d'indentés.  
Ce qui reflète bien la tendance observée sur la ville du Moule au gré des différents rapports.

## Focus : Politique

C'est en 1999 qu'est adoptée une réforme constitutionnelle qui permet l'établissement de **quotas en faveur des femmes**. Deux lois en 2000 et 2007 complètent ce dispositif.

La loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 complète l'article 3 de la Constitution en posant que "*la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives*". Elle désigne, dans l'article 4, les partis politiques comme contribuant à la mise en œuvre du principe énoncé à l'article 3.

La loi tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives est ensuite promulguée le 6 juin 2000. Elle prévoit une **égalité obligatoire des candidatures pour les scrutins de liste** et même une alternance des candidats de chaque sexe sur les listes. L'alternance est stricte pour les élections à un tour et par tranche de six pour les élections à deux tours. Pour les élections législatives, la loi prévoit une égalité facultative : **les partis qui ne présentent pas 50% de candidats de chaque sexe doivent payer une amende** (la pénalité est en fait déduite de la première partie du financement public).

Pour corriger certaines faiblesses de cette loi, une nouvelle loi est promulguée le 31 janvier 2007. Celle-ci entend d'abord **féméniser les exécutifs locaux** (communes de plus de 3 500 habitants, régions) en prévoyant l'application de la parité pour l'élection des adjoints au maire ainsi que pour les membres de la commission permanente et les vice-présidences des conseils régionaux. Les élections cantonales entrent dans le champ du dispositif paritaire. Désormais, **les candidats doivent avoir un suppléant de sexe différent**.

Le Conseil Municipal de la ville du Moule comprend 35 élus.

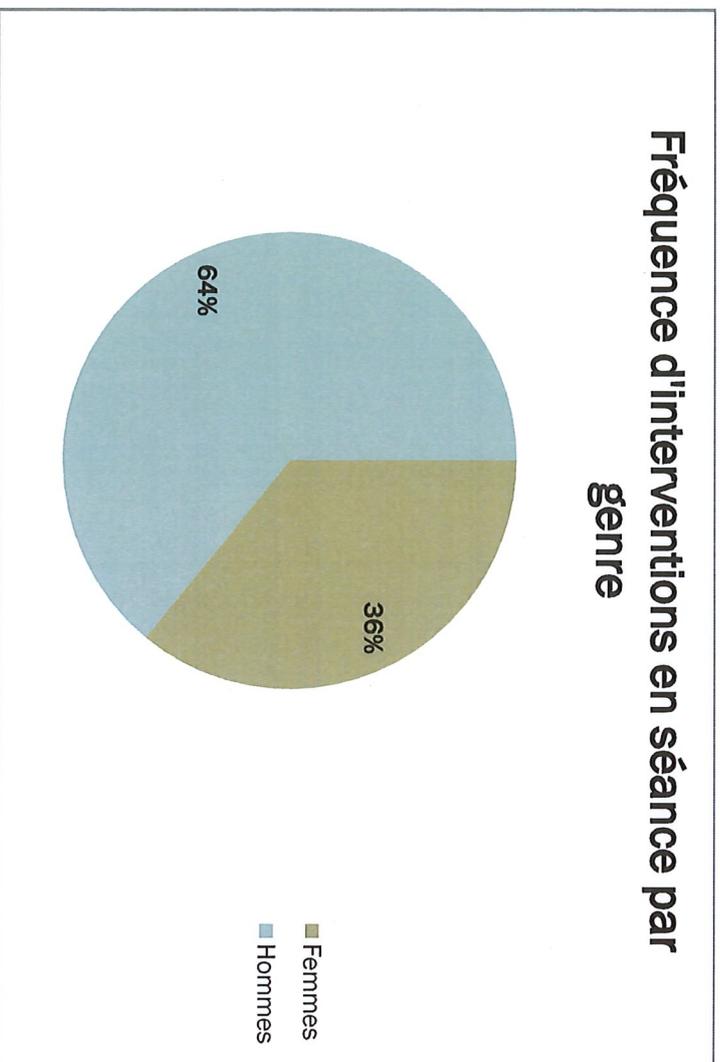
Outre la cheffe d'édlilité, 34 y siègent.

La parité est parfaite avec 17 hommes et 17 femmes.

Deux indicateurs sont retenus :

- Le nombre d'interventions en séance au titre de 2022 ;
- Leur représentation au sein des organismes extérieurs.

## Fréquence d'interventions en séance par genre



Avec 11 séances en 2022, le Conseil Municipal du Moule s'est réuni autant de fois qu'en 2021. 226 interventions ont été recensées, dont 85 faite par une femme et 141 par un homme.

Nous trouvons donc, avec un ratio pour les interventions, de 36 pour les femmes et 64 pour les hommes.

Cela pourrait s'expliquer en partie par le volume important inscrits aux différents ordres du jour émanant du Centre Technique Municipal.

A titre d'illustration, les projets situés en zone 1AU du plan local d'urbanisme doivent être soumis à la commission aménagement urbanisme environnement cadre de vie et transition énergétique, puis faire l'objet d'un vote en séance.

En règle générale, les vice-présidents(e)s de commissions procèdent à la présentation des points en séance et se font forts de répondre aux questions posées par leurs collègues, en lien avec leurs administratifs référents.

Le vice-président de ladite commission étant un homme, cela entraîne donc un fort taux d'interventions.

De plus les élus les plus anciens sont également des hommes et sont plus enclins à intervenir en public et donc à prendre la parole en séance.

On peut constater au niveau des femmes une propension pour les nouvelles élues, de la majorité comme de l'opposition, à intervenir davantage que dans les mandats précédents ; la motivation et l'implication de celles-ci en est une cause, mais l'explication est également structurelle : la "saison budgétaire", s'étendant du ROB au vote du budget primitif offre par exemple une tribune non négligeable à la vice-présidente de la commission finances.

Enfin, au titre de la représentation dans les organismes extérieurs, il est à noter que sont répartis 52 sièges sur un total de 17 organismes, occupés paritairement par 26 sièges occupés par des femmes et 26 par des hommes.

Accusé de réception en préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM202323-  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

# ORIENTATIONS VISANT A AMELIORER L'EGALITE FEMMES HOMMES

## LE PLAN PLURIANNUEL PREVU PAR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

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.

Accusé de réception en Préfecture  
971-219011173-20230422DCM202323-DE  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception en Préfecture : 24/04/2023

**Ce plan doit comporter au moins 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 de 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

Accusé de réception en Préfecture  
971-219711173-20230411-2DCM2023-23-D  
Date de télétransmission : 24/04/2023  
Date de réception préfecture : 24/04/2023

Notifiée et publiée le 24/04/2023

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 dépôt d'un 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 l'égalité entre les femmes et les hommes et le refus des discriminations sont également élaborés.

Mettre en place une commission municipale (composées d'élus, d'administratifs et de bénéficiaire des politiques publiques), dédiée à cette question.

Un plan pluriannuel pour la période 2024 -2026 est en cours d'élaboration afin d'être soumis à la validation des élus.