

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES**

Conseil Municipal du 20 février 2017

Table des matières

Préambule	3
1. Volet RH : égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité	4
1.1. Analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, agents de la collectivité	4
1.1.1. Pyramide des âges	4
1.1.2. Répartition par sexe	5
1.1.3. Répartition par catégorie hiérarchique	5
1.1.4. Répartition par filière	6
1.1.5. Le temps partiel	7
1.1.6. Le congé parental	8
1.1.7. La rémunération (<i>salaires nets moyens - données 2016 – agents titulaires</i>)	9
1.2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées	10
1.3. Les orientations pluriannuelles	10
2. Volet territorial : l'égalité hommes-femmes dans les politiques publiques	11
2.1. Diagnostic fondé sur les bénéficiaires des politiques publiques portées par la Commune..	11
2.1.1. La population	11
2.1.2. Taux d'activité	12
2.1.3. Taux de chômage	13
2.1.4. Les familles monoparentales	14
2.1.5. Statut et conditions d'emploi	15
2.1.6. Diplôme le plus élevé	16
2.2. Bilan des actions menées	17
2.2.1. Une problématique identifiée	17
2.2.2. Des actions menées sans différenciation en fonction du sexe	17
2.2.3. Une attention particulière portée aux femmes	17
2.3. Orientation pluriannuelles	17
2.3.1. Enfance	18
2.3.2. Prévention / Réussite éducative	18
2.3.3. Culture	18
Conclusion	18

PREAMBULE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 codifié à l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) impose aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants de présenter chaque année, en amont de l'examen du budget, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Comme le prévoit la loi, le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu de ce rapport. Celui-ci comporte deux volets :

- Un **volet interne** relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Un **volet territorial** qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

Ce rapport doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante et de contribuer à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents et de la population.

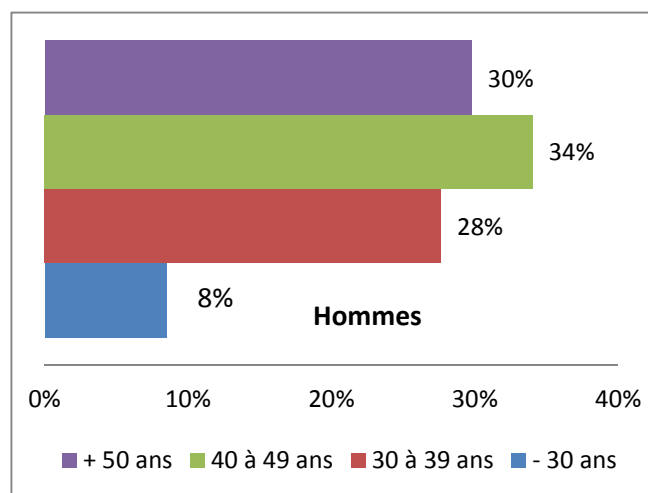
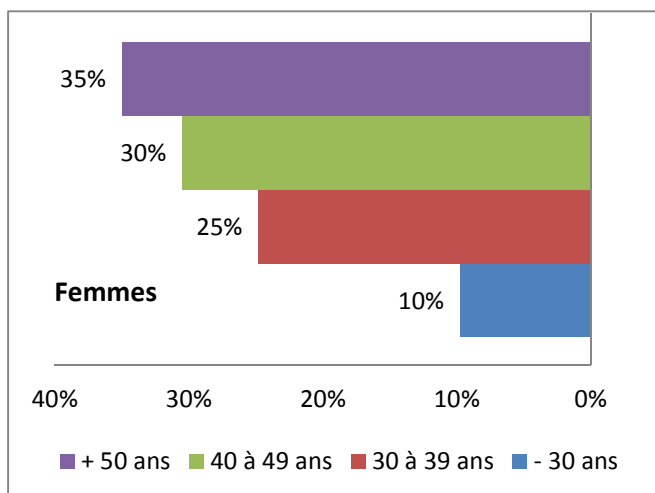
1. VOLET RH : EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES, AGENTS DE LA COLLECTIVITE

Les données nationales utilisées dans ce volet RH sont issues du rapport annuel sur l'égalité de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (données 2015) tandis que les données relatives à la Commune sont issues du bilan social de l'année 2015.

1. 1. 1. Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	86	35%	42	30%
40 à 49 ans	75	30%	48	34%
30 à 39 ans	61	25%	39	28%
- 30 ans	24	10%	12	8%
Total	246	100%	141	100%



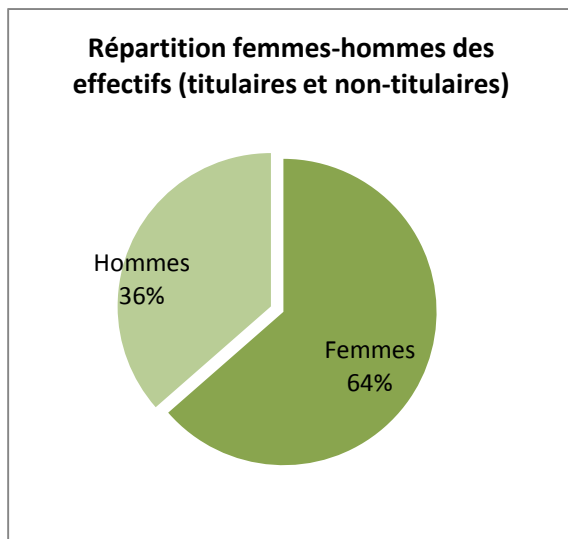
A noter :

Au niveau national dans la FPT :

- 11.3 % de - 30 ans (idem h et f)
- 33% de + 50 ans (idem h et f)

La pyramide des âges des agents de la Commune correspond globalement, à la moyenne nationale. On note que la part des agents de - 30 ans est moins importante à Combs-la-Ville.

1. 1. 2. Répartition par sexe



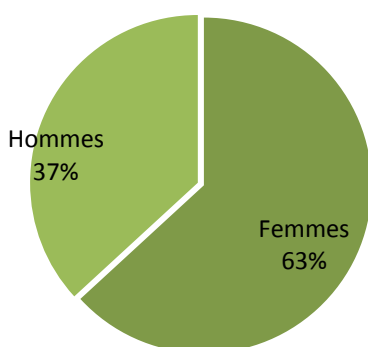
Au niveau national, dans la FPT, le **taux de féminisation** des communes dont le nombre d'agents est compris entre 50 et 499 est de **61%**.

(44% dans le secteur privé)

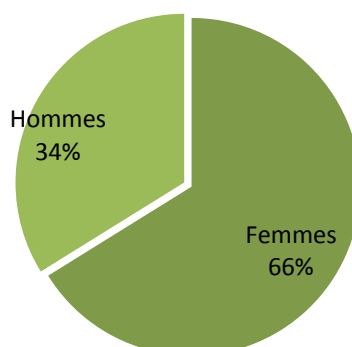
1. 1. 3. Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	12	7
cat B	45	23
cat C	189	111

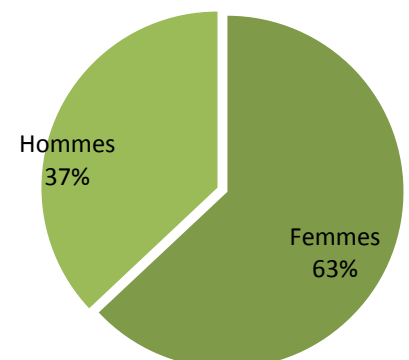
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 61 % de femmes / 40 % d'hommes

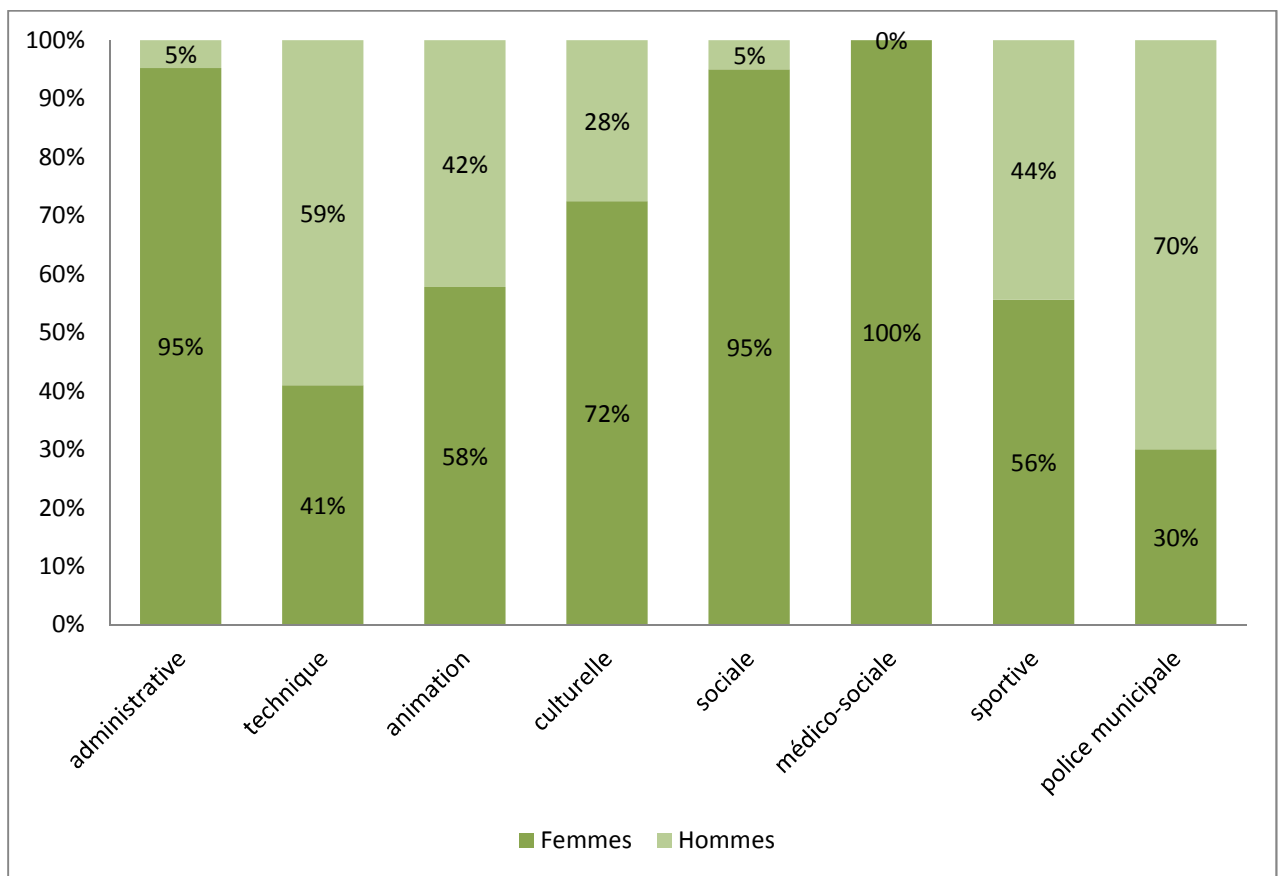
cat B: 63 % de femmes / 36 % d'hommes

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

A Combs-la-Ville, le taux de féminisation est légèrement plus important que la moyenne quelle que soit la catégorie hiérarchique

1. 1. 4. Répartition par filière

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	80	4	84	95%	5%
technique	68	98	166	41%	59%
animation	26	19	45	58%	42%
culturelle	21	8	29	72%	28%
sociale	19	1	20	95%	5%
médico-sociale	24	0	24	100%	0%
sportive	5	4	9	56%	44%
police municipale	3	7	10	30%	70%
TOTAL	246	141	387	64%	36%



Cette répartition correspond aux moyennes nationales hormis la filière sportive :

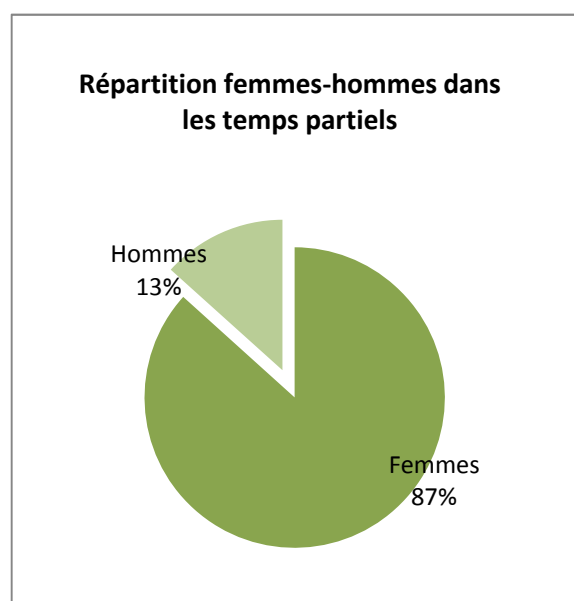
- 28% de femmes et 72% d'hommes au niveau national
- 56% de femmes et 44% d'hommes à Combs-la-Ville

1. 1. 5. Le temps partiel

Attention : le temps partiel ne doit pas être confondu avec le temps non complet. Un agent à temps non complet effectue une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui a choisi le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Le temps partiel de droit est accordé dans plusieurs cas : à chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant, lorsqu'un proche est en situation de handicap, pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel de droit	0	0
	Temps partiel sur autorisation	1	0
	Total	1	0
Catégorie B	Temps partiel de droit	4	0
	Temps partiel sur autorisation	3	0
	Total	7	0
Catégorie C	Temps partiel de droit	9	2
	Temps partiel sur autorisation	21	3
	Total	30	5
Total toutes catégories	Temps partiel de droit	13	2
	Temps partiel sur autorisation	25	3
	Total	38	5



Au niveau national, dans la FPT:

- 30% des femmes travaillent à temps partiel (15% à CLV)
- 6.4% des hommes travaillent à temps partiel (2% à CLV)

A Combs-la-Ville, il y a beaucoup moins de temps partiel que dans la moyenne nationale de la FPT pour les hommes et pour les femmes.

1. 1. 6. Le congé parental

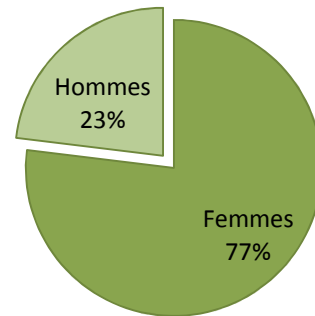
Femmes	10
Hommes	3
Total	13

Au niveau national, dans la FPT:

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

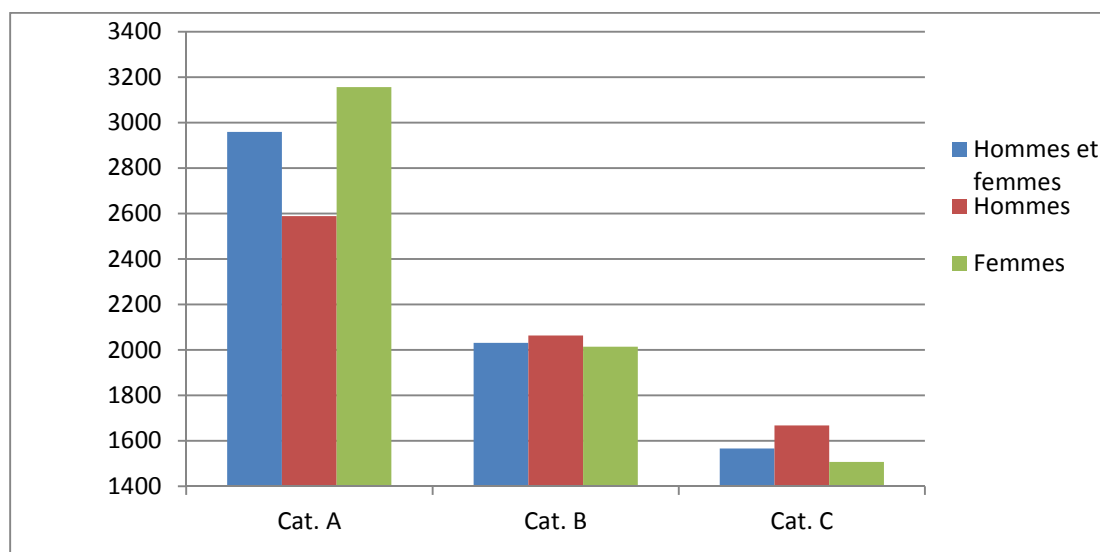
A Combs-la-Ville, il y a plus d'hommes qui prennent des congés parentaux qu'au niveau national.

Congés parentaux



1. 1. 7. La rémunération (salaires nets moyens - données 2016 – agents titulaires)

	Hommes et femmes	Hommes	Femmes
Cat. A	2 958 €	2 589 €	3 156 €
Cat. B	2 031 €	2 064 €	2 015 €
Cat. C	1 565 €	1 668 €	1 507 €
Total	1 725 €	1 781 €	1 693 €



Au niveau national, dans la FPT :

- Les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes.

- Chez les cadres, les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes.

A Combs-la-Ville, les hommes gagnent 5% de plus que les femmes (l'écart se creuse à 10 % pour les agents de catégorie C).

En revanche, en ce qui concerne les cadres, les femmes gagnent 14 % de plus que les hommes (échantillon faible peu représentatif).

1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES

Le taux de féminisation de la Commune est légèrement supérieur à la moyenne nationale et largement supérieur à celui du privé. La répartition par catégorie hiérarchique confirme ce constat.

Les raisons sont à rechercher :

- dans les choix municipaux de services au public : 3 crèches qui sont traditionnellement à dominante féminine, les ATSEM, les aides ménagères du service d'aide à la personne ;
- pour des raisons conjoncturelles, la direction générale est à grande majorité féminine (5 femmes et 1 homme) ce qui explique que la rémunération des cadres féminins soit supérieure à celle des cadres masculins ;
- dans la répartition par filière, seules les filières technique et police municipale sont majoritairement masculines ;
- le petit nombre d'agents au sein de la filière sportive ne permet pas de tirer des conclusions pérennes sur la répartition homme / femme.

1.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

- tenter de masculiniser certaines professions à dominante féminine, à compétence égale (crèches, ATSEM, aides à domicile, assistants maternels...)
- ouvrir les services à vocations techniques à des femmes formées en conséquence.
- maintenir un équilibre 2/3 hommes et 1/3 femmes à la police municipale.
- maintenir l'équilibre en terme de rémunération.

2. VOLET TERRITORIAL : L'EGALITE HOMMES-FEMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

2.1. DIAGNOSTIC FONDE SUR LES BENEFICIAIRES DES POLITIQUES PUBLIQUES PORTEES PAR LA COMMUNE

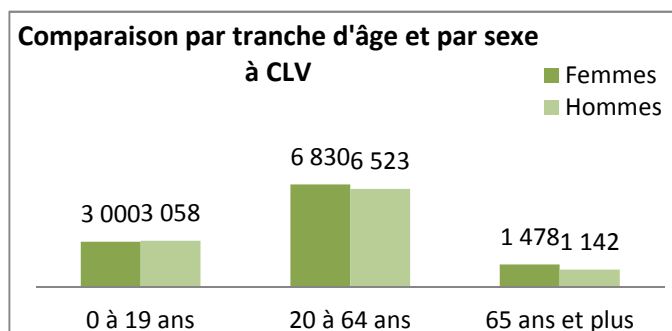
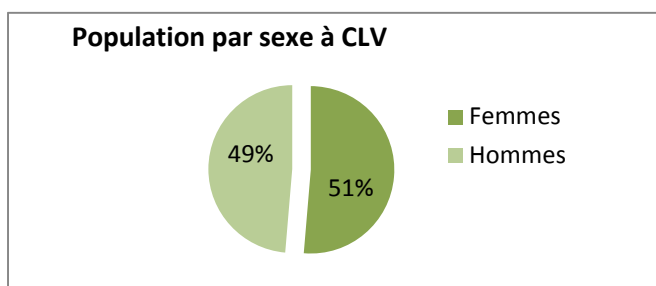
Les données utilisées dans ce volet territorial sont des données INSEE issues du recensement général 2013.

2.1.1. La population

Tranche d'âge	Combs-la-Ville			
	Femmes	%	Hommes	%
Total	22 031			
Ensemble	11 308	51,33	10 723	48,67
0 à 19 ans	3 000	26,53	3 058	28,52
20 à 64 ans	6 830	60,40	6 523	60,83
65 ans et plus	1 478	13,07	1 142	10,65

Tranche d'âge	Département - Seine-et-Marne				Région Ile de France			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Total	1 353 946				11 898 499			
Ensemble	691 810	51,10	662 136	48,90	6 153 548	51,72	5 744 951	48,28
0 à 19 ans	186 206	26,92	194 553	29,38	1 504 292	24,45	1 560 893	27,17
20 à 64 ans	411 983	59,55	397 831	60,08	3 730 565	60,62	3 528 934	61,43
65 ans et plus	93 621	13,53	69 752	10,53	918 691	14,93	655 124	11,40

Tranche d'âge	National			
	Femmes	%	Hommes	%
Total	65 241 240			
Ensemble	33 660 660	51,59	31 580 580	48,41
0 à 19 ans	7 834 308	23,27	8 209 862	26,00
20 à 64 ans	19 242 860	57,17	18 628 752	58,99
65 ans et plus	6 583 493	19,56	4 741 867	15,02



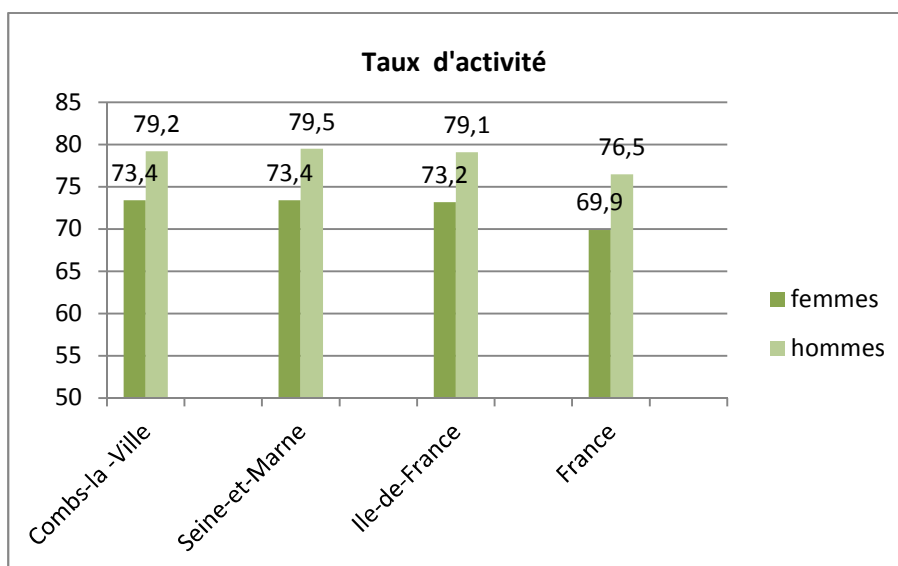
La répartition par sexe de la population de Combs-la-Ville correspond à la moyenne nationale...

... mais les combs-la-villais sont plus jeunes !

2.1.2. Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population.

	Combs-la -Ville	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Femmes	73,4	73,4	73,2	69,9
Hommes	79,2	79,5	79,1	76,5

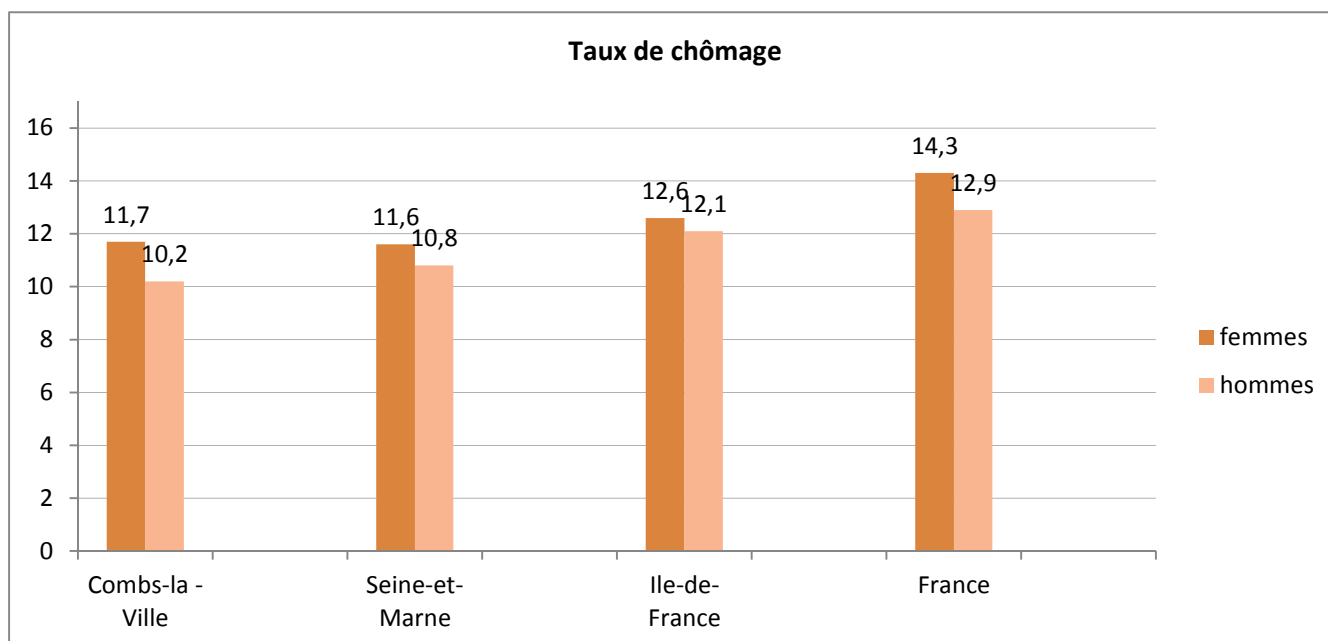


Le taux d'activité est plus élevé à Combs-la-Ville qu'au niveau national. Cela s'explique par le fait que la population y est plus jeune

2.1.3. Taux de chômage

Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).

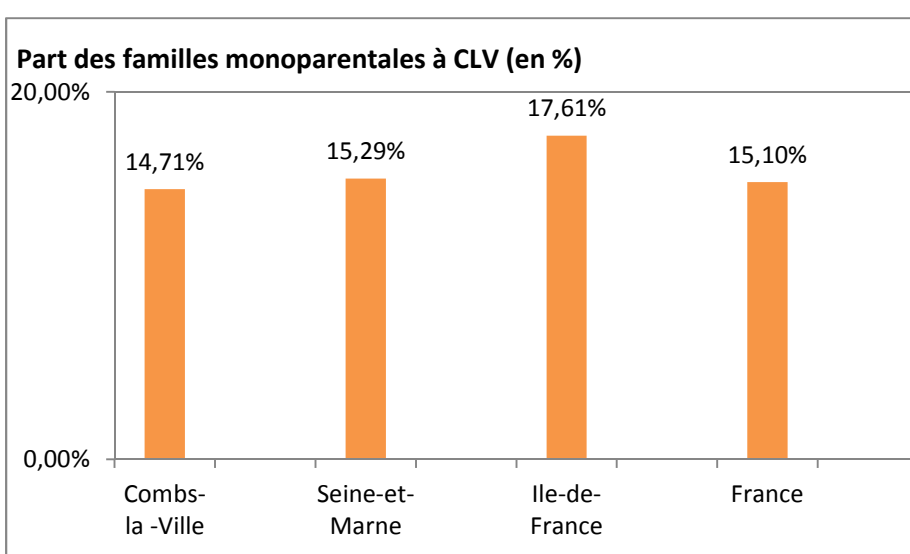
	Combs-la -Ville	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Femmes	11,7	11,6	12,6	14,3
Hommes	10,2	10,8	12,1	12,9



Le taux de chômage constaté à Combs-la-Ville correspond à la moyenne départementale mais est en deçà des moyennes régionale et nationale.

2.1.4. Les familles monoparentales

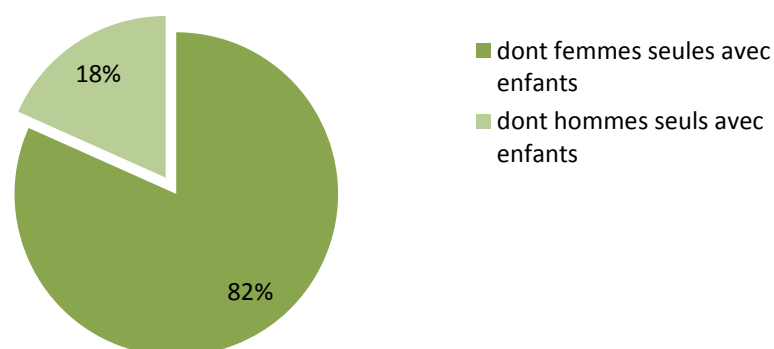
	Combs-la -Ville	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Nombre de familles	6 241	377 632	3 087 359	18 021 764
famille monoparentales	918	57 752	543 797	2 721 856
Part des familles monop	14,71%	15,29%	17,61%	15,10%
dont femmes seules avec enfants	759	47 213	453 555	2 259 835
dont hommes seuls avec enfants	170	10 539	90 242	462 021
Part des femmes seules avec enf	82,68%	81,75%	83,41%	83,03%
Part des hommes seuls avec enf	18,52%	18,25%	16,59%	16,97%



Le part de familles monoparentales à Combs-la-Ville est légèrement en dessous de la moyenne nationale et très en dessous de la moyenne régionale.

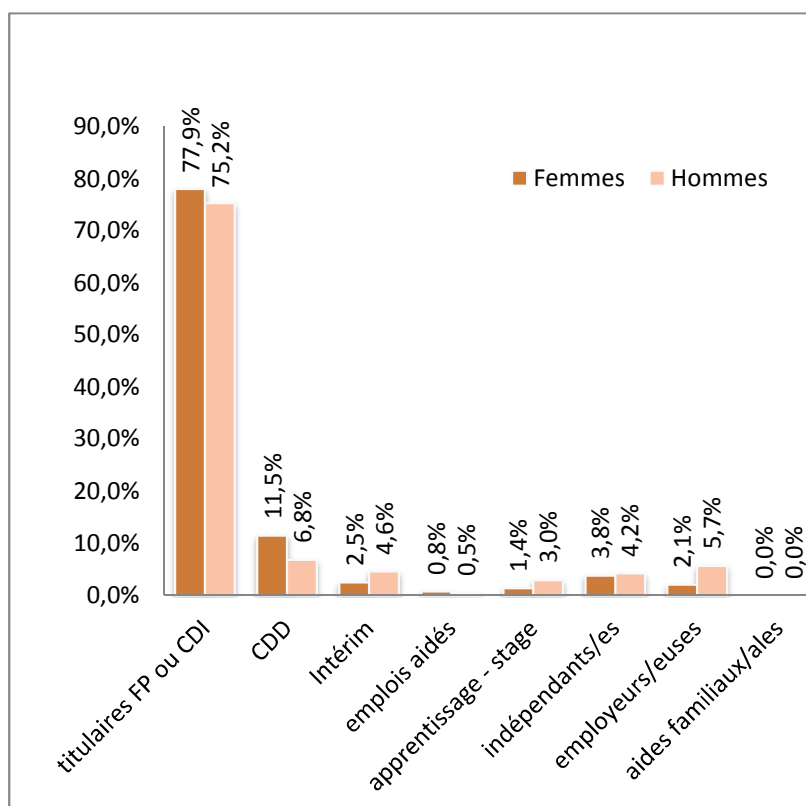
La part d'hommes seuls avec des enfants est également supérieure à la moyenne.

Répartition au sein des familles monoparentales à CLV



2.1.5. Statut et conditions d'emploi

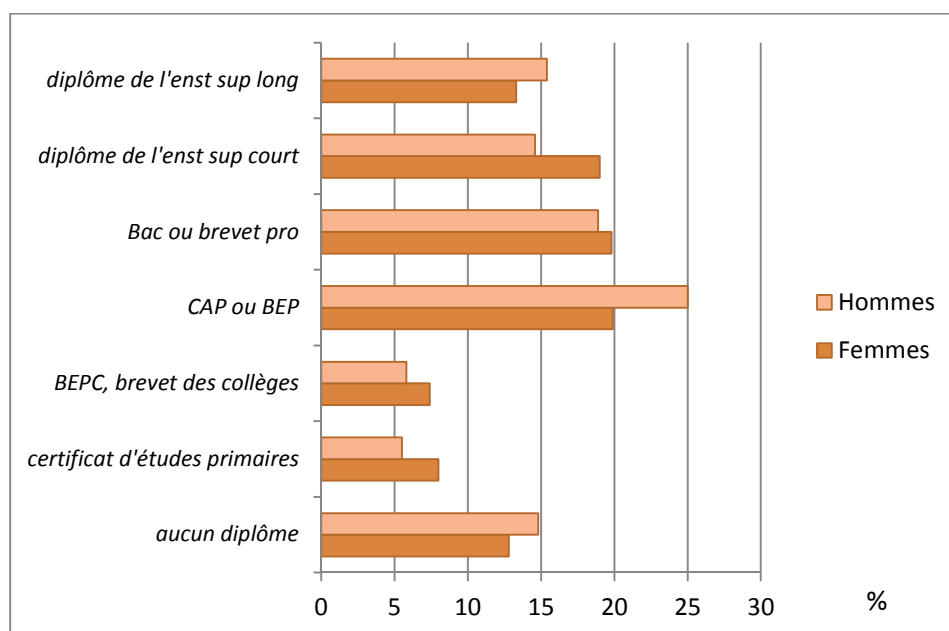
	Combs-la-Ville					
	%	Femmes	%	Hommes	% F	% H
titulaires FP ou CDI	77,9%	1878	75,2%	2251	45%	55%
CDD	11,5%	276	6,8%	204	58%	43%
Intérim	2,5%	61	4,6%	137	31%	69%
emplois aidés	0,8%	19	0,5%	15	56%	44%
apprentissage - stage	1,4%	34	3,0%	89	28%	72%
indépendants/es	3,8%	92	4,2%	127	42%	58%
employeurs/euses	2,1%	50	5,7%	170	23%	77%
aides familiaux/ales	0,0%	0	0,0%	0	-	-



Les femmes sont majoritaires dans les emplois les plus précaires (CDD et emplois aidés) et minoritaires à s'installer à leur compte

2.1.6. Diplôme le plus élevé

	Femmes	Hommes
aucun diplôme	12,8%	14,8%
certificat d'études primaires	8%	5,5%
BEPC, brevet des collèges	7,4%	5,8%
CAP ou BEP	19,8%	25%
Bac ou brevet pro	19,7%	18,9%
diplôme de l'ens sup court	19%	14,6%
diplôme de l'ens sup long (+ d'un bac + 2)	13,3%	15,4%



2.2. BILAN DES ACTIONS MENEES

2.2.1. Une problématique identifiée

On constate au sein des différents services municipaux que les mères sont plus présentes que les pères. Toutefois, les pères sont de plus en plus présents. Cette tendance doit toutefois être vérifiée au fil des années.

Trois directeurs de centres de loisirs ont participé à une réunion organisée par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale sur le thème de l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge.

2.2.2. Des actions menées sans différenciation en fonction du sexe

Au sein des crèches collectives et de la crèche familiale, les activités sont proposées selon les envies des enfants et non selon leur sexe.

Par ailleurs, en terme de communication, la Commune s'efforce de ne pas tomber dans les clichés sexistes. La communication sportive et culturelle n'est pas tournée vers les hommes ou les femmes mais vers les jeunes, les parents, les séniors...

Le vocabulaire utilisé est mixte. Par exemple, les ateliers organisés par Trait d'Union sont dénommés « atelier parent-enfant », « nouveaux parents, nouvelle vie »...

Enfin, une réflexion a été engagée sur la terminologie « assistant maternel », doit-on à l'avenir parler d'assistant parental lorsque la profession est exercée par un homme ?

2.2.3. Une attention particulière portée aux femmes

Au sein du centre d'activités sociales Trait d'Union, des permanences gratuites sont organisées notamment sur les thèmes de la contraception, de l'IVG... Par ailleurs, des ateliers d'information sur les modes de garde sont mis en place.

La Commune soutient le relais de Sénart, association d'accueil, d'information, d'accompagnement et d'hébergement de femmes victimes de violences conjugales avec ou sans enfants à hauteur de 2100 euros par an. A ce titre, un logement appartenant à la Commune est mis à disposition des femmes victimes de violences conjugales dans des situations d'urgence.

Le service Prévention/Réussite éducative a suivi 85 jeunes durant l'année scolaire 2015-2016. 20 parents, en l'occurrence des femmes, ont subi des violences physiques et/ou psychologiques.

Le CCAS a participé au projet Horizon piloté par la CAF qui consiste à proposer un stage d'insertion et de redynamisation sociale à des femmes seules avec enfants et bénéficiaires du RSA. EN 2016, deux femmes de Combs-la-Ville ont participé à ce stage et le CCAS a participé au financement d'une formation sur les gestes de premiers secours à hauteur de 200 euros. Par ailleurs, les enfants dont les mamans participaient à ce stage ont été accueillis à la halte-jeux.

2.3. ORIENTATION PLURIANNUELLES

2.3.1. Enfance

Des actions seront mise en place en partenariat avec l'Unicef tout au long de l'année 2016-2017. Combs-la-Ville est une « ville amie des enfants ».

2.3.2. Prévention / Réussite éducative

Une journée citoyenne sera organisée chaque année, notamment sur le cyber-sexisme.

Par ailleurs, une « tente prévention » a récemment été mise en place. L'objectif est de sillonner la ville afin de donner des informations juridiques et psychologiques aux publics les plus éloignés des institutions.

2.3.3. Culture

Chaque 8 mars, lors de la journée internationale des femmes, pourrait être organisé une ciné-rencontre au cours de laquelle un film sur le thème de l'égalité femme-homme serait projeté. A cette occasion, le réalisateur ou un sociologue ou une association... viendrait débattre du film et plus généralement de la thématique en question.

CONCLUSION

Une dynamique commune à plusieurs services est engagée depuis longtemps à Combs-la-Ville pour améliorer l'égalité femme / homme et lutter contre toutes discriminations et violences faites aux femmes.

Cette dynamique est cependant éclatée entre différents services et il serait souhaitable de lui donner un fil conducteur pour qu'elle puisse s'amplifier. Nos priorités restent les enfants car la lutte contre les discriminations sexistes doit s'ancrer dès le plus jeune âge. Des liens plus étroits dans ce domaine doivent s'établir avec les enseignants afin de coordonner nos actions et les rendre plus efficaces.

Le second axe demeure la lutte contre les violences faites aux femmes, pour leur redonner les moyens de diriger leur vie, de ne plus être écrasée, de trouver un logement autonome et un travail afin de servir d'exemple à leurs enfants (fille ou garçon) pour qu'ils n'intériorisent pas l'oppression de leur mère comme modèle et ne le reproduisent pas à leur tour.