**Commune de COMBS****EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL MUNICIPAL****CONSEIL MUNICIPAL DU 18 février 2019****Délibération n° 02****Date de convocation**
08.02.19**Date d'affichage**
12.02.19**Nombre de
Conseillers**

en exercice : 35

présents : 27

votants : 35

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2018

L'an deux mil dix-neuf, le dix-huit février, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance publique.

Présents

M. G. GEOFFROY – M. G. ALAPETITE – Mme M. LAFFORGUE – M. P. SEDARD – Mme J. FOURGEUX – M. JM. GUILBOT – Mme G. RACKELBOOM – M. C. GHIS – Mme J. BREDAS – M. C. DELPUECH – M. B. BAILLY – Mme F. SAVY – Mme M. FLEURY – M. JC. SIBERT – Mme D. REDSTONE – M. BAFFIE – M. D. VIGNEULLE – Mme C. KOZAK – Mme M. GEORGET – M. Y. LERAY – M. F. BOURDEAU – Mme LA. MOLLARD-CADIX – M. R. TCHIKAYA – M. J. HOARAU – M. P. SAINSARD – Mme M. GOTIN – M. D. ROUSSAUX.

Absents représentés

Mme MM. SALLES par Mme LA. MOLLARD-CADIX – M. F. PERIDON par M. P. SEDARD – Mme N. GILLES par M. Y. LERAY – Mme D. LABORDE par M. F. BOURDEAU – M. HAMDANI par M. M. BAFFIE – Mme KD. MAKOUTA par Mme F. SAVY – Mme MC. BARTHES par Mme M. GOTIN – M. J. SAMINGO par M. P. SAINSARD.

Monsieur Daniel ROUSSAUX a été élu secrétaire de séance.

VU l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 codifié à l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales,

VU l'avis de la commission municipale Administration, finances,

CONSIDERANT que les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants doivent 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.

CONSIDERANT que ce rapport doit comporter un volet relatif aux ressources humaines de la collectivité et un volet relatif aux politiques publiques.

ENTENDU l'exposé du rapporteur,

Le Conseil Municipal, après avoir pris connaissance du rapport,

PREND ACTE du rapport joint sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Combs-la-Ville pour l'année 2018.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont, les membres présents, signé au registre. Pour copie conforme.

Combs-la-Ville, le 19 Février 2019

Le Maire
Guy GEOFFROY

Signé

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

Conseil Municipal du 18 février 2019

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 de travail.....	7
1.1.6. La rémunération	8
1.2. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées.....	9
1.3. Les orientations pluriannuelles.....	9
2. Volet territorial : l'égalité hommes-femmes dans les politiques publiques.....	10
2.1. Diagnostic fondé sur les bénéficiaires des politiques publiques portées par la Commune ..	10
2.1.1. La population	10
2.1.2. Taux d'activité.....	11
2.1.3. Taux de chômage	12
2.1.4. Les familles monoparentales	13
2.1.5. Statut et conditions d'emploi	14
2.1.6. Rémunération (salaire net horaire moyen)	15
2.1.7. 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. Orientations pluriannuelles	18
2.3.1. Enfance	18
2.3.2. Prévention / Réussite éducative	18
2.3.3. Jeunesse.....	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.

Le présent rapport est produit pour la troisième année.

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 (édition 2017) tandis que les données relatives à la Commune sont issues du bilan social de l'année 2017.

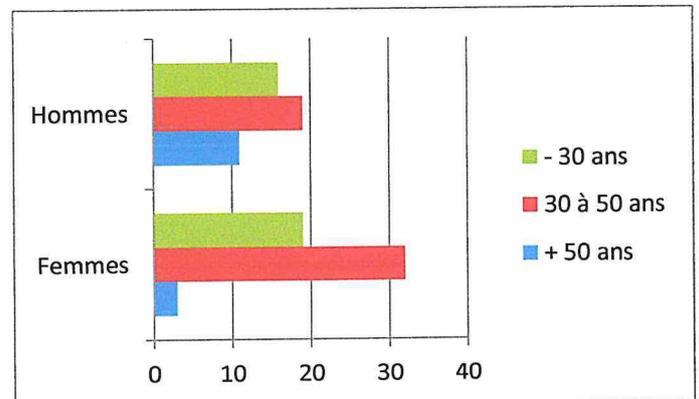
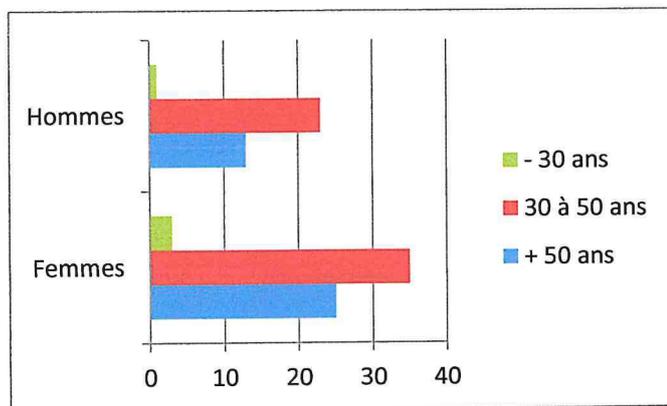
1. 1. 1. Pyramide des âges

Pour les fonctionnaires :

	Femmes	Hommes
+ 50 ans	25 %	13 %
30 à 50 ans	35 %	23 %
- 30 ans	3 %	1 %
Total	63 %	37 %

Pour les contractuels sur un emploi permanent :

	Femmes en %	Hommes en %
+ 50 ans	3 %	11 %
30 à 50 ans	32 %	19 %
- 30 ans	19 %	16 %
Total	54	46 %



Au niveau national dans la FPT :

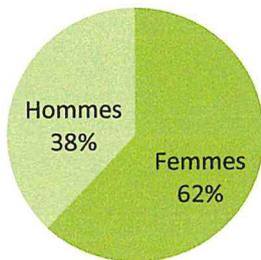
- 10.3 % de - 30 ans (idem h et f)
- 38.9 % de + 50 ans (38.3 % pour les h et 39.3 % pour les f)

La pyramide des âges des agents de la Commune correspond globalement, à la moyenne nationale.

On note que les agents contractuels sont nettement plus jeunes que les agents titulaires.

1. 1. 2. Répartition par sexe

Repartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et contractuels sur emplois permanents)



En 2015, le taux de féminisation des agents de la Commune était de 64 %.

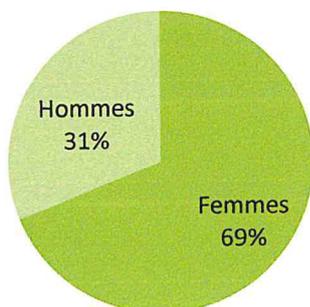
Au niveau national, dans la FPT, le **taux de féminisation** des communes est de **61%**.

(44% dans le secteur privé)

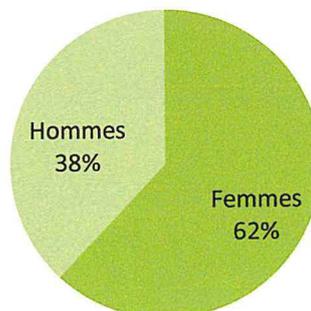
1. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	7	4
cat B	11	11
cat C	83	85

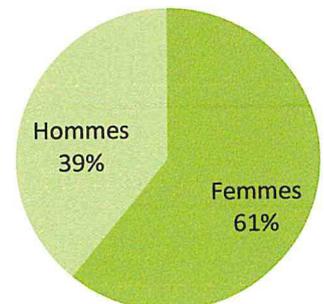
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



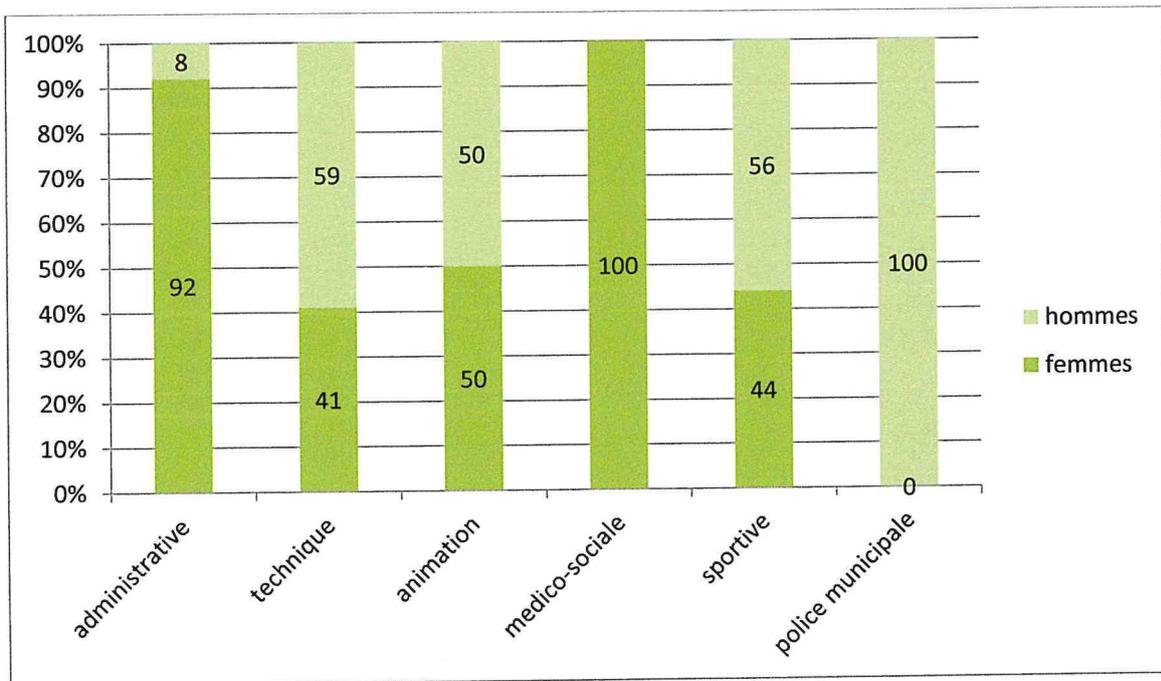
Au niveau national, dans la FPT:

- cat A: 61 % de femmes
- cat B: 60 % de femmes
- cat C: 61 % de femmes

A Combs-la-Ville, le taux de féminisation est légèrement plus important que la moyenne quelle que soit la catégorie hiérarchique (mais surtout pour les agents de catégorie A)

1. 1. 4 Répartition par filière

	femmes	hommes
administrative	92%	8%
technique	41%	59%
animation	50%	50%
médico-sociale	100%	0%
sportive	44%	56%
police municipale	0%	100%
TOTAL	64%	36%



Cette répartition correspond aux moyennes nationales.

Il faut toutefois noter que pour certaines filière (médico-sociale et police municipale), le nombre d'agents n'est pas assez important que pour que la comparaison soit réellement significative.

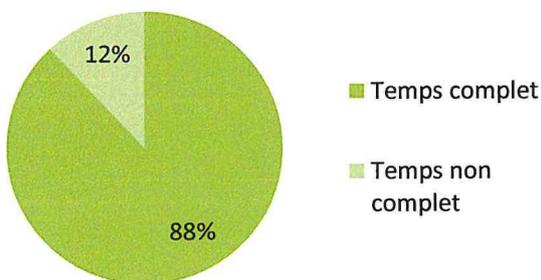
1. 1. 5 Le temps de travail

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.

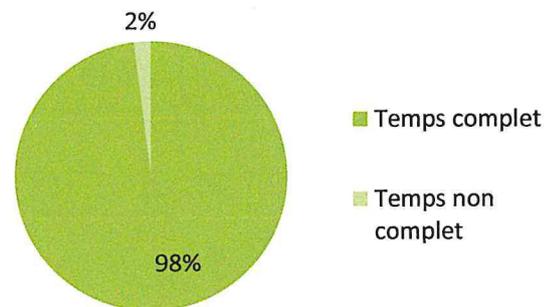
Le temps partiel de droit est accordé dans plusieurs cas : à chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant, lorsqu'un proche est en situation de handicap, pour la création ou la reprise d'une entreprise.

a) Temps complet / temps non complet

Femmes

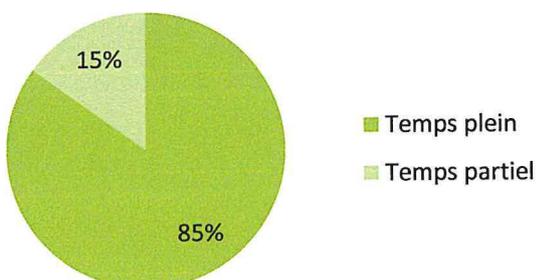


Hommes

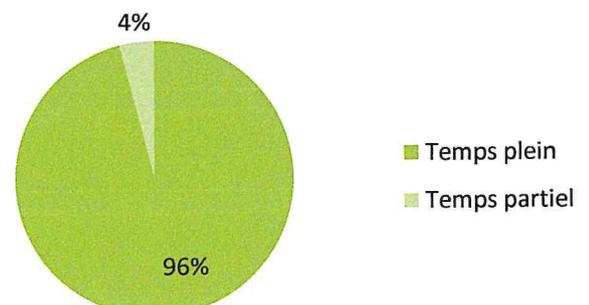


b) Temps plein / temps partiel

Femmes



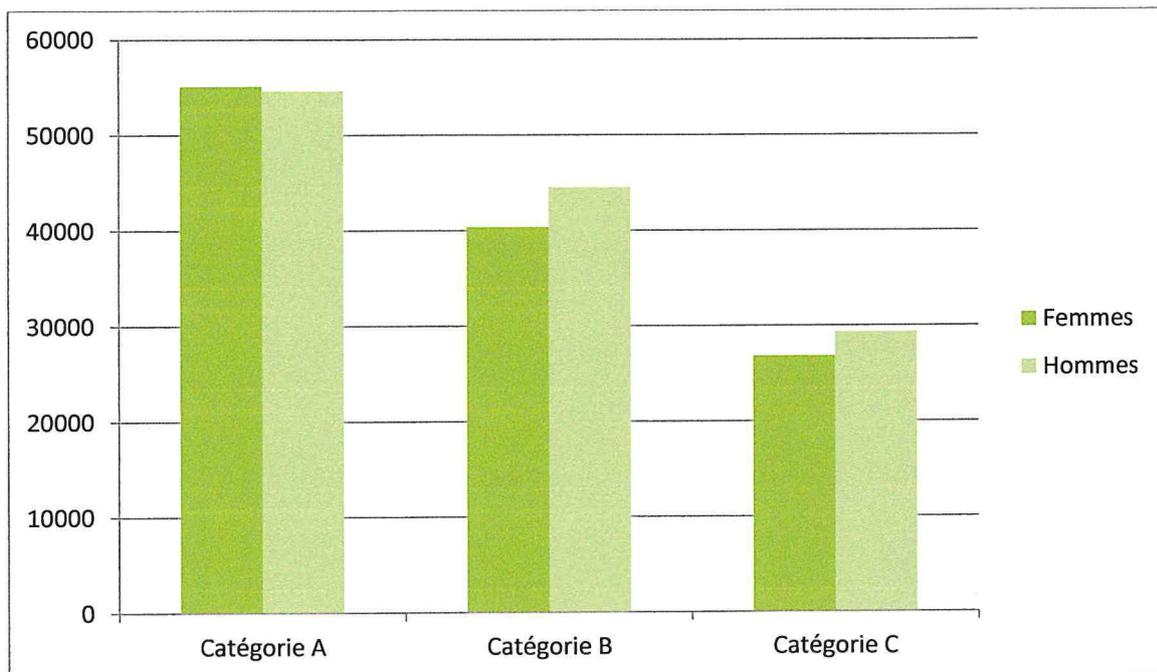
Hommes



1. 1. 6 La rémunération

Il s'agit du **montant moyen des rémunérations annuelles brutes** (primes + NBI + HS) des fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent.

	Femmes	Hommes
Cat. A	55 137 €	54 653 €
Cat. B	40 358 €	44 539 €
Cat. C	26 813 €	29 341 €



Au niveau national, dans la FPT :

- Les hommes gagnent 13,1% de plus que les femmes (12 % en 2015)

A Combs-la-Ville, les hommes gagnent 5% de plus que les femmes

En ce qui concerne les agents de catégorie A, les femmes gagnent 0,8 % de plus que les hommes.

En revanche, en ce qui concerne les catégories B et C, l'écart constaté est de 9.4%. Le poids de la filière technique (dont les agents sont mieux rémunérés) peut expliquer cet écart.

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 majorité féminine (5 femmes et 2 hommes) ce qui explique que la rémunération des cadres féminins soit supérieure à celle des cadres masculins ;

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.
- ouvrir de plus en plus le service de la Police Municipale aux femmes (une femme a récemment été recrutée)
- être vigilant sur 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 2015.

2. 1. 1 La population

Tranche d'âge	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
Total	22 154	
0 à 19 ans	26.5 %	29.4 %
20 à 64 ans	58.5 %	57.8 %
65 ans et plus	15.0 %	12.8 %

Tranche d'âge	Grand Paris Sud	
	Femmes	Hommes
Total	342 697	
0 à 19 ans	29.6 %	31.9 %
20 à 64 ans	58.8 %	58.5 %
65 ans et plus	11.6 %	9.6 %

Tranche d'âge	Département Seine-et-Marne		Région Ile de France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	1 390 121		12 082 144	
0 à 19 ans	26.8 %	29.4 %	24.4 %	27.2 %
20 à 64 ans	58.7 %	58.8 %	59.8 %	60.4 %
65 ans et plus	14.6 %	11.8 %	15.8 %	12.4 %

Tranche d'âge	National	
	Femmes	Hommes
Total	66 190 280	
0 à 19 ans	23.1 %	25.8 %
20 à 64 ans	56.1 %	57.8 %
65 ans et plus	20.7 %	16.3 %

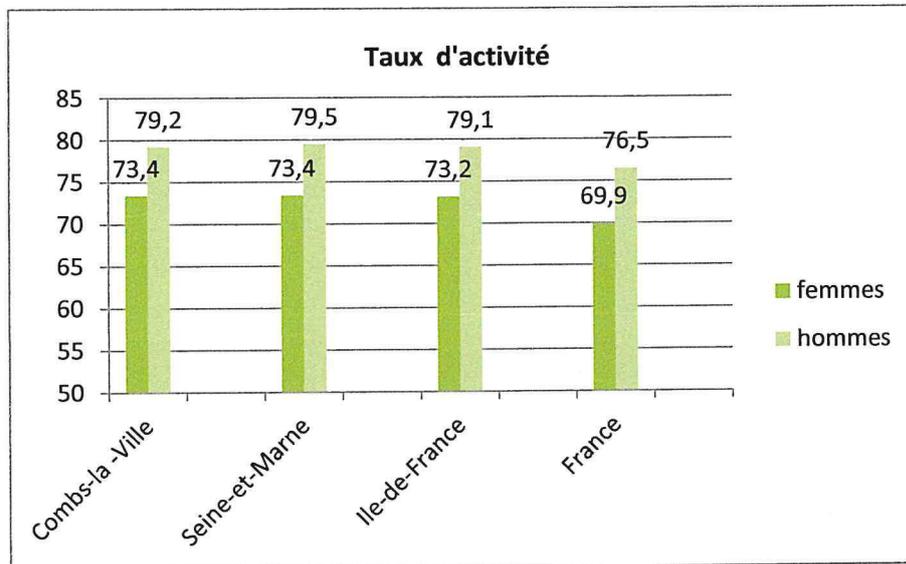
La démographie de Combs-la-Ville est très proche de celle du Département tandis que l'on constate que la population de la Communauté d'Agglomération GPS est plus jeune.

Les équilibres femmes-hommes demeurent semblables quelle que soit la strate observée.

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

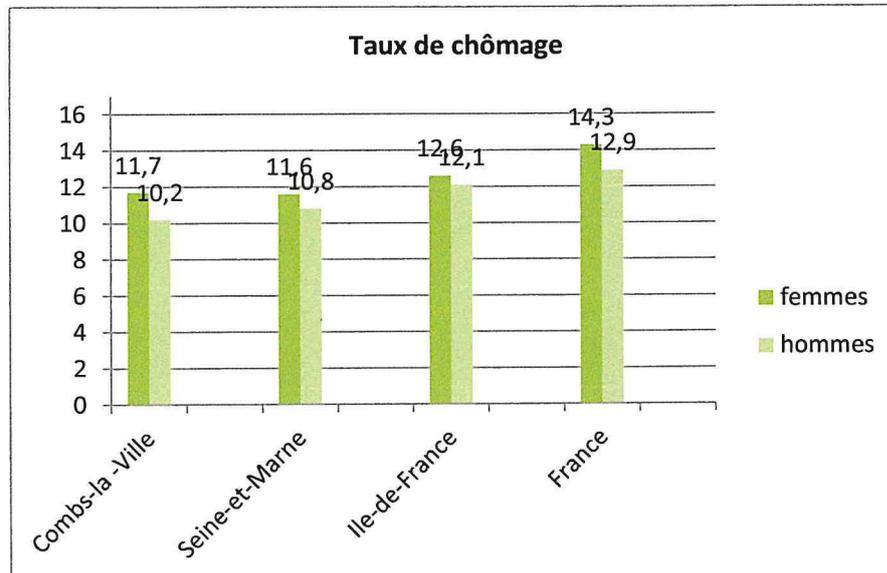


Le taux d'activité est plus élevé à Combs-la-Ville qu'au niveau national. Cela s'explique par le fait que la population y est plus jeune

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

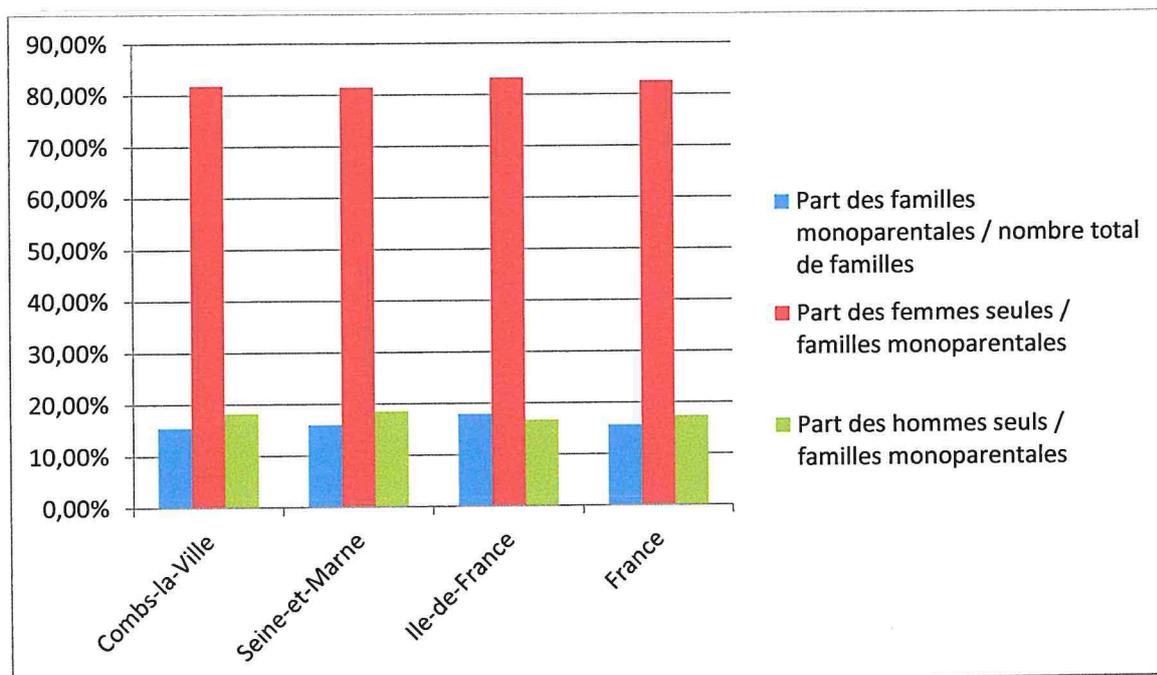


Le taux de chômage constaté à Combs-la-Ville correspond à la moyenne départementale mais est en deçà des moyennes régionale et nationale.

2. 1. 4 Les familles monoparentales

Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)

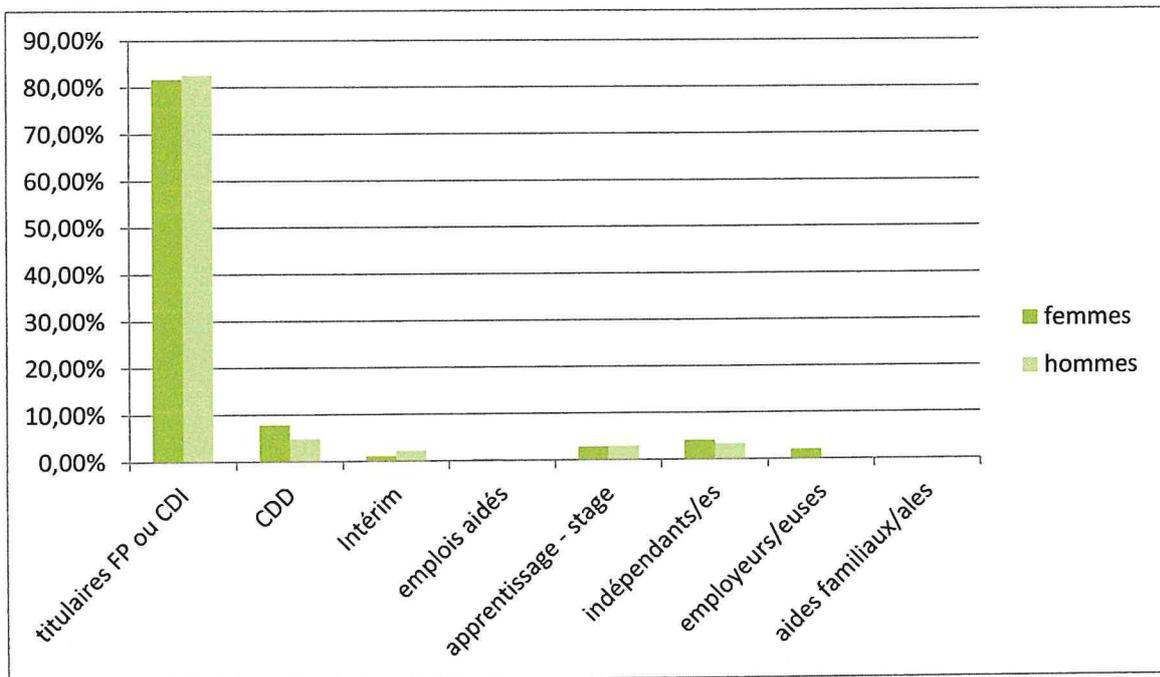
	Combs-la -Ville	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Nombre de familles	6222	3830847	3 121 913	18 162 424
famille monoparentales	967	61 582	562 831	2 830 892
Part des familles monop	15,5%	16%	18%	15,6%
dont femmes seules avec enfants	791	50 209	469 169	2 339 360
dont hommes seuls avec enfants	176	11 372	93 662	491 526
Part des femmes seules avec enf	81,8%	81,5%	83,3%	82,6%
Part des hommes seuls avec enf	18,2%	18,5%	16,7%	17,4%



Partout, on constate que dans plus de 80 % des cas, c'est la mère qui est en situation de famille monoparentale.

2. 1. 5 Statut et conditions d'emploi

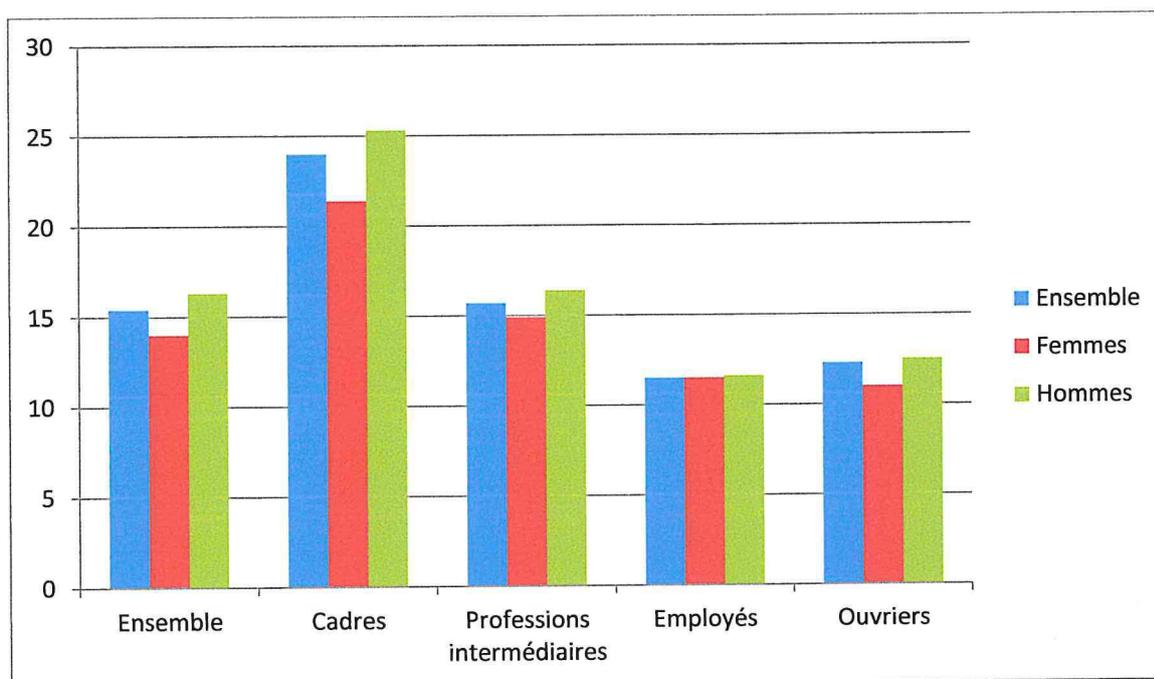
	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
titulaires FP ou CDI	81,7%	82,6%
CDD	7,8%	4,8%
Intérim	1,1%	2,2%
emplois aidés	0,3%	0,1%
apprentissage - stage	2,8%	2,9%
indépendants/es	4,1%	3,3%
employeurs/euses	2,0%	4,1%
aides familiaux/ales	0,2%	0,0%



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 Rémunération (salaire net horaire moyen)

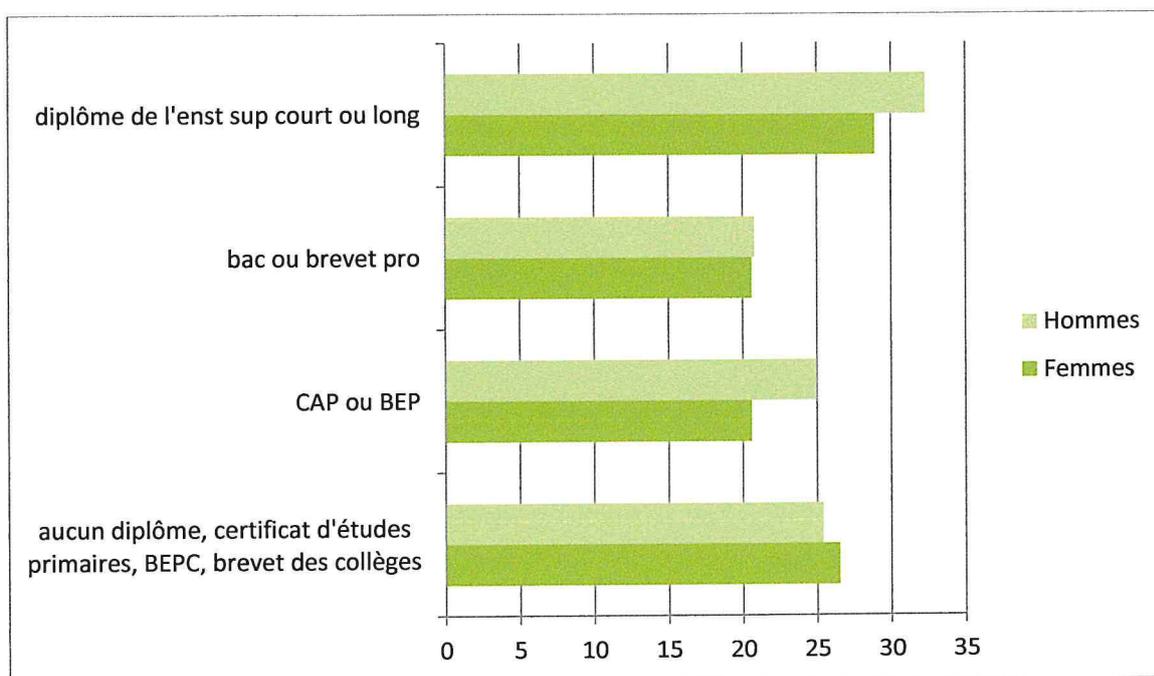
	Combs-la-Ville		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	15,4	14	16,3
Cadres	24	21,4	25,3
Professions intermédiaires	15,7	14,9	16,4
Employés	11,5	11,5	11,6
Ouvriers	12,3	11	12,5



Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, on constate que les hommes ont une rémunération supérieure à celle des femmes (16,4% pour l'ensemble)

2. 1. 7 Diplôme le plus élevé

	Femmes	Hommes
aucun diplôme, certificat d'études primaires, BEPC, brevet des collèges	26,5 %	25,4 %
CAP ou BEP	20,6 %	24,9 %
Bac ou brevet pro	20,6%	20,8%
diplôme de l'enst sup court, diplôme de l'enst sup long (+ d'un bac + 2)	28,9 %	32,3 %



2.2. BILAN DES ACTIONS MENEES

2. 2. 1 **Une problématique identifiée**

La problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, et en particulier l'égalité entre les filles et les garçons, est traitée au quotidien dans chacune des actions menées par la Commune, notamment par l'ensemble des services de la Direction de l'action éducative et de la Direction de l'action sociale.

Par exemple, la prévention des violences de genre est intégrée dans les objectifs éducatifs de chaque accueil de loisirs, elle fait partie du « *bien vivre ensemble* ».

Plus généralement, 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.

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.

Par ailleurs, Trait d'Union a organisé une semaine citoyenne sur le thème de la violence au quotidien. A cette occasion, la thématique des violences faites aux femmes a été abordée avec les enfants et les collégiens. Cette semaine s'est achevée par un débat avec deux professionnels du Relais de Sénart, le service prévention-sécurité et la police nationale. Une restitution a été présentée aux parents en présence de ces mêmes intervenants.

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.

Durant l'année 2018, les agents du service Prévention-Réussite éducative vont suivre une formation relative aux violences faites aux femmes afin de mieux appréhender cette problématique.

De plus, lors du tirage au sort des représentants des habitants aux conseils de quartier, une attention toute particulière est portée au respect de la parité.

2.3. ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

2.3.1. Enfance

Le thème de l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge est, cette année encore, intégré aux divers projets pédagogiques.

Des actions seront par ailleurs mises en place en partenariat avec l'Unicef tout au long de l'année 2018-2019. Combs-la-Ville est une « ville amie des enfants ».

2.3.2. Prévention / Réussite éducative

Le service prévention / réussite éducative organise un atelier thérapeutique animé par une psychologue et une conseillère psycho-éducative qui s'intitule « mon temps à moi ». Cet atelier permet aux mères d'enfants suivis au sein du service de pouvoir se poser et de réfléchir sur leur vie, leur rôle de femme et de mère. La question de l'égalité entre les sexes a été abordée durant 3 séances en 2018, notamment à partir des notions comme la charge mentale.

Par ailleurs, en collaboration avec le cinéma municipal « La Coupole », un ciné-débat va être organisé en 2019 sur le thème de l'égalité entre les sexes à partir du film « les figures de l'ombre ».

2.3.3. Jeunesse

Le Point Information Jeunesse, en lien avec le service Prévention / réussite éducative, anime, des débats sur le thème de la sexualité et de l'égalité fille-garçon, pour les classe de 3^{ème} et première. Le dispositif a été mis en place en 2018 et reconduit en 2019 ?

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'ancre 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.