

Commune de COMBS LA VILLE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

CONSEIL MUNICIPAL DU 27 janvier 2020

Délibération n° 04

Date de convocation
17.01.2020

Date d'affichage
21.01.2020

**Nombre de
Conseillers**

en exercice : 35

présents : 28

votants : 34

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2019

L'an deux mil vingt, le vingt-sept janvier, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance publique.

Présents

M. G. GEOFFROY – Mme MM. SALLES – M. G. ALAPETITE – Mme M. LAFFORGUE – M. P. SEDARD – M. JM. GUILBOT – Mme G. RACKELBOOM – M. C. GHIS – Mme J. BREDAS – M. C. DELPUECH – M. F. PERIDON – M. B. BAILLY – Mme F. SAVY – Mme M. FLEURY – M. JC. SIBERT – Mme D. REDSTONE – M. M. BAFFIE – M. D. VIGNEULLE – Mme M. GEORGET – M. Y. LERAY – M. F. BOURDEAU – Mme LA. MOLLARD-CADIX – M. R. TCHIKAYA – Mme KD. MAKOUTA – Mme L. BOURRICAT – M. P. SAINSARD – Mme M. GOTIN – M. J. SAMINGO.

Absents représentés

Mme J. FOURGEUX par M. B. BAILLY – Mme C. KOZAK par Mme LA. MOLLARD-CADIX – Mme D. LABORDE par M. M. BAFFIE – M. M. HAMDANI par Mme M. LAFFORGUE – M. J. HOARAU par M. G. ALAPETITE – Mme M.-C. BARTHES par M. J. SAMINGO.

Absent

M. D. ROUSSAUX

Monsieur Frédéric PERIDON 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 2019.

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

Combs-la-Ville, le 27 janvier 2020

Le Maire
Guy GEOFFROY

Signé

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

Conseil Municipal du 27 janvier 2020

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 Proportion des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique	5
1. 1. 5 Répartition par filière	6
1. 1. 6 Le temps de travail	7
1. 1. 7 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) – source INSEE 2015	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 quatrième 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 2019) tandis que les données relatives à la Commune sont issues de données de l'année 2019.

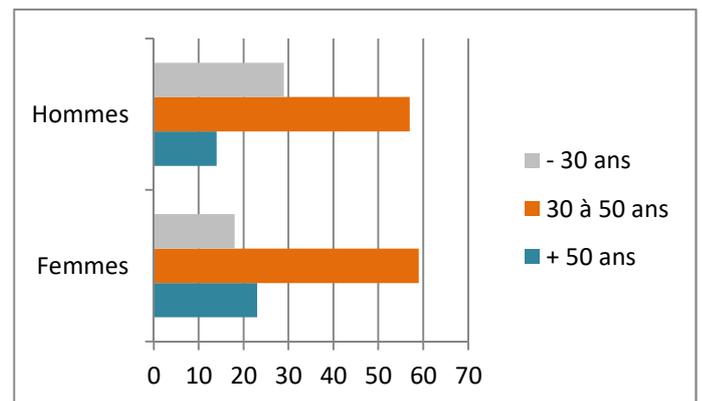
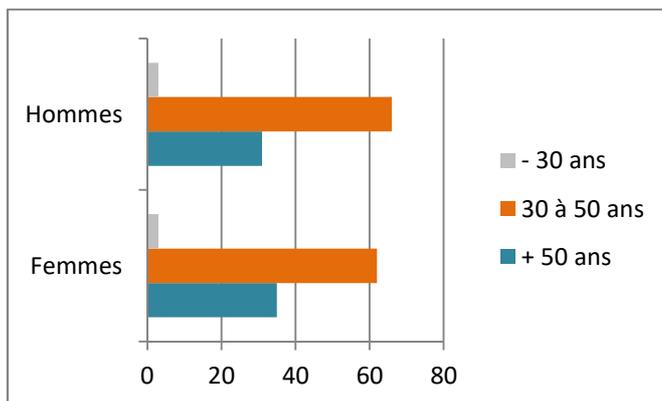
1.1.1. Pyramide des âges

Pour les fonctionnaires :

	Femmes	Hommes
+ 50 ans	35 %	31 %
30 à 50 ans	62 %	66 %
- 30 ans	3 %	3 %
Total	63 %	37 %

Pour les contractuels sur un emploi permanent :

	Femmes en %	Hommes en %
+ 50 ans	23 %	14 %
30 à 50 ans	59 %	57 %
- 30 ans	18 %	29 %
Total	78 %	22 %



Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, les moins de 30 ans représentent 10,2 % des agents (10,4 % pour les hommes et 10 % pour les femmes) et les plus de 50 ans représentent 40,7 % des agents (39,7 % pour les hommes et 41,3 % pour les femmes).

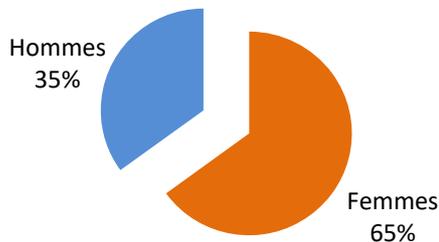


La pyramide des âges des agents de la Commune correspond globalement à la moyenne nationale.

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)



Au niveau national, dans la FPT, le **taux de féminisation** des communes est de **61,3 %**.

(44 % dans le secteur privé)



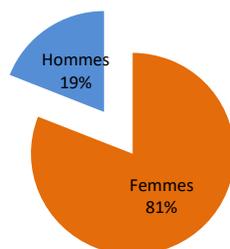
Le taux de féminisation des agents de la commune est supérieur à la moyenne nationale et a progressé de 3% par rapport à 2017.

1. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique

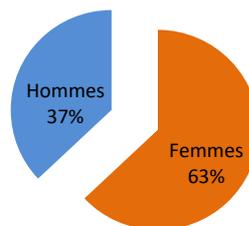
	Femmes	Hommes
cat A	22	5
cat B	27	16
cat C	226	124

1. 1. 4 Proportion des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

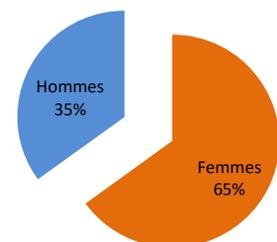
Catégorie A



Catégorie B

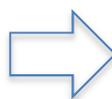


Catégorie C



Au niveau national, dans la FPT:

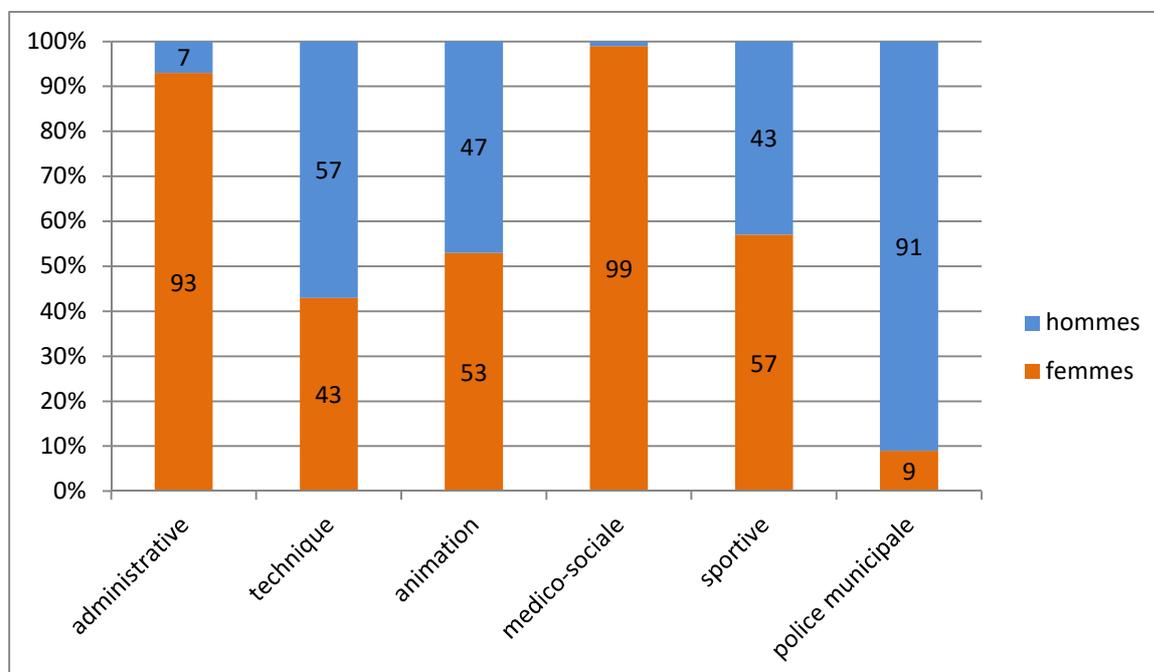
- cat A: 62,2 % de femmes
- cat B: 63,4 % de femmes
- cat C: 60,8 % de femmes



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

1. 1.5 Répartition par filière

	femmes	hommes
administrative	93%	7%
technique	43%	57%
animation	53%	47%
médico-sociale	99%	1%
sportive	57%	43%
police municipale	9%	91%
TOTAL	65%	35%



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.

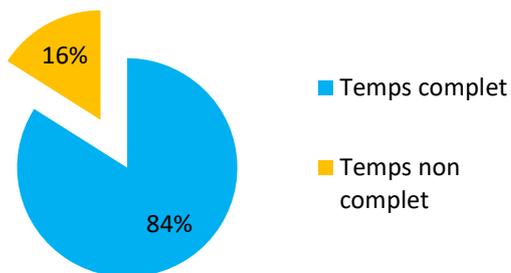
1. 1. 6 Le temps de travail

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.

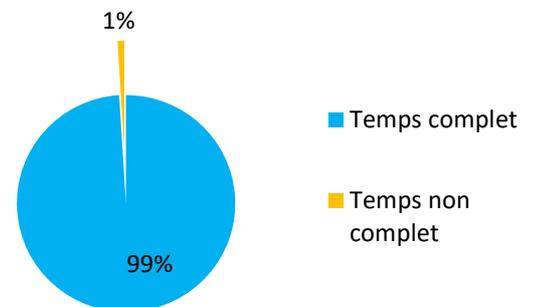
Le temps partiel de droit est accordé dans plusieurs cas : à chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant, lorsqu'un proche est en situation de handicap, pour la création ou la reprise d'une entreprise.

a) Temps complet / temps non complet

Femmes

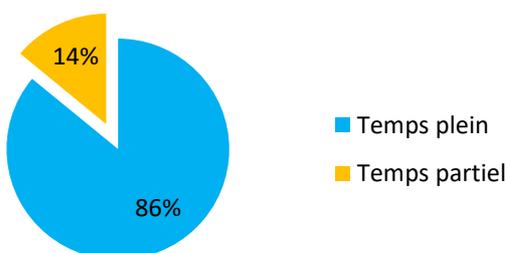


Hommes

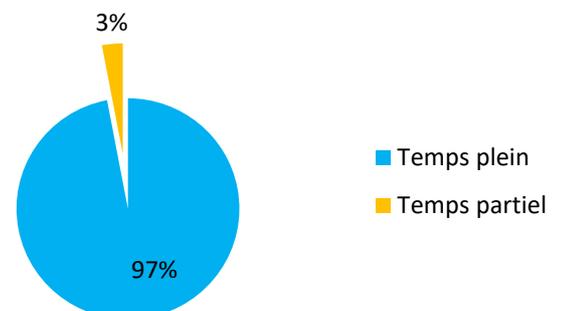


b) Temps plein / temps partiel

Femmes



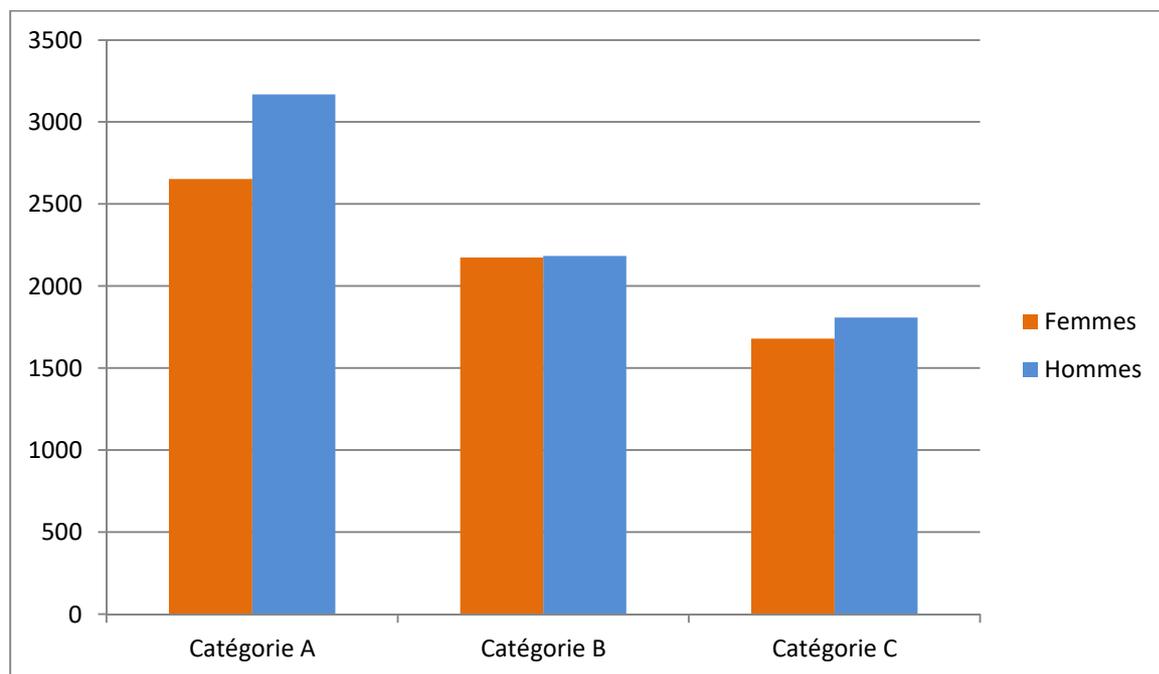
Hommes



1. 1. 7 La rémunération

Il s'agit du **montant moyen des rémunérations mensuelles nettes** des fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent.

	Femmes	Hommes
Cat. A	2 653 €	3 169 €
Cat. B	2 174 €	2 184 €
Cat. C	1 679 €	1 808 €



Au niveau national, dans la FPT :

- Les hommes gagnent 9 % de plus que les femmes (13,1 % en 2017)



**A Combs-la-Ville, les hommes gagnent 9 % de plus que les femmes.
 La commune se situe par conséquent au niveau de la moyenne nationale.**

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 (2 femmes et 1 homme)

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

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 2016.

2.1.1 La population

Tranche d'âge	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
Total	22 212	
0 à 19 ans	26.7 %	29.7 %
20 à 64 ans	58.3 %	57.2 %
65 ans et plus	15.0 %	13.1 %

Tranche d'âge	Grand Paris Sud	
	Femmes	Hommes
Total	351 608	
0 à 19 ans	29.7 %	32.0 %
20 à 64 ans	58.4 %	58.1 %
65 ans et plus	12.0 %	9.9 %

Tranche d'âge	Département Seine-et-Marne		Région Ile de France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	1 397 665		12 117 132	
0 à 19 ans	26.7 %	29.4 %	24.4 %	27.1 %
20 à 64 ans	58.4 %	58.4 %	59.6 %	60.1 %
65 ans et plus	15.0 %	12.2 %	16.0 %	12.7 %

Tranche d'âge	National	
	Femmes	Hommes
Total	66 361 658	
0 à 19 ans	23.1 %	25.8 %
20 à 64 ans	55.8 %	57.4 %
65 ans et plus	21.1 %	16.8 %

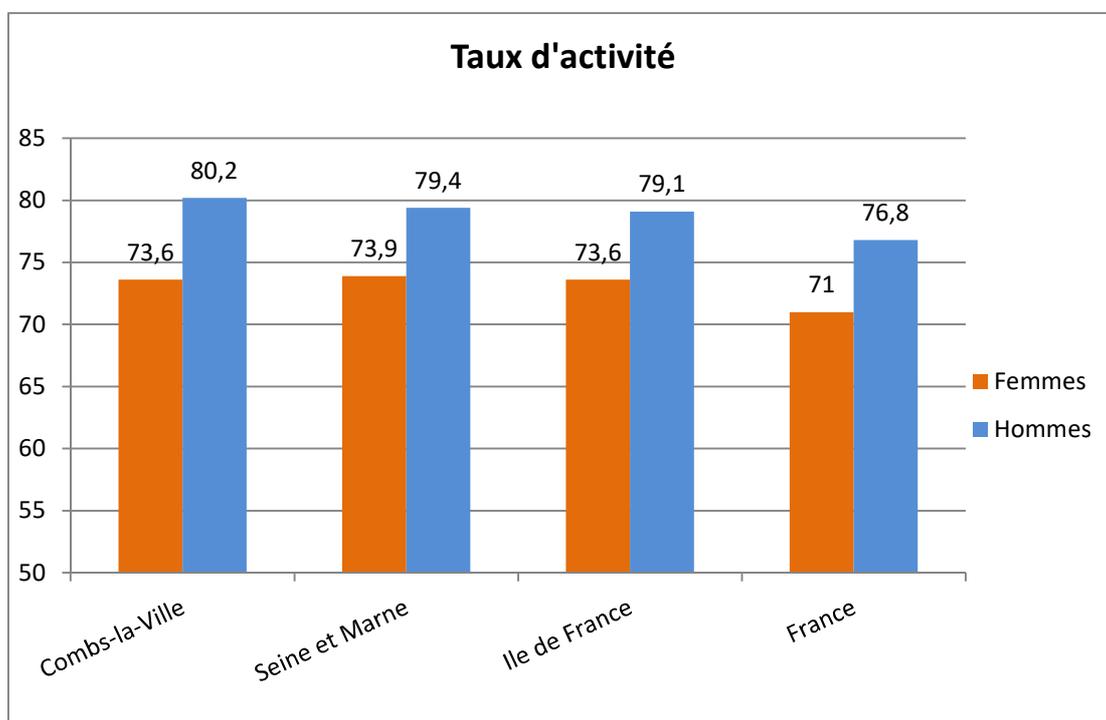
La démographie de Combs-la-Ville est très proche de celle du Département tandis que l'on constate que la population de la Communauté d'Agglomération GPS est plus jeune.

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	73,6 %	73,9 %	73,6 %	71,0 %
Hommes	80,2 %	79,4 %	79,1 %	76,8 %

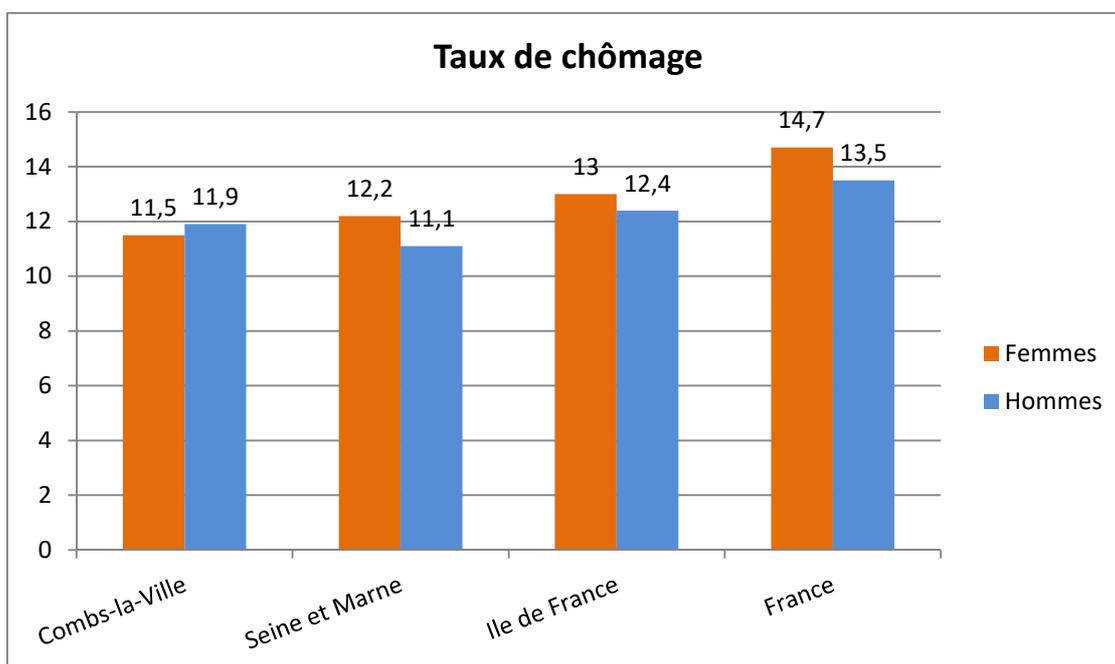


Le taux d'activité est plus élevé à Combs-la-Ville qu'au niveau national. Cela s'explique par le fait que la population y est plus jeune

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	11,5 %	12,2 %	13,0 %	14,7 %
Hommes	11,9 %	11,1 %	12,4 %	13,5 %

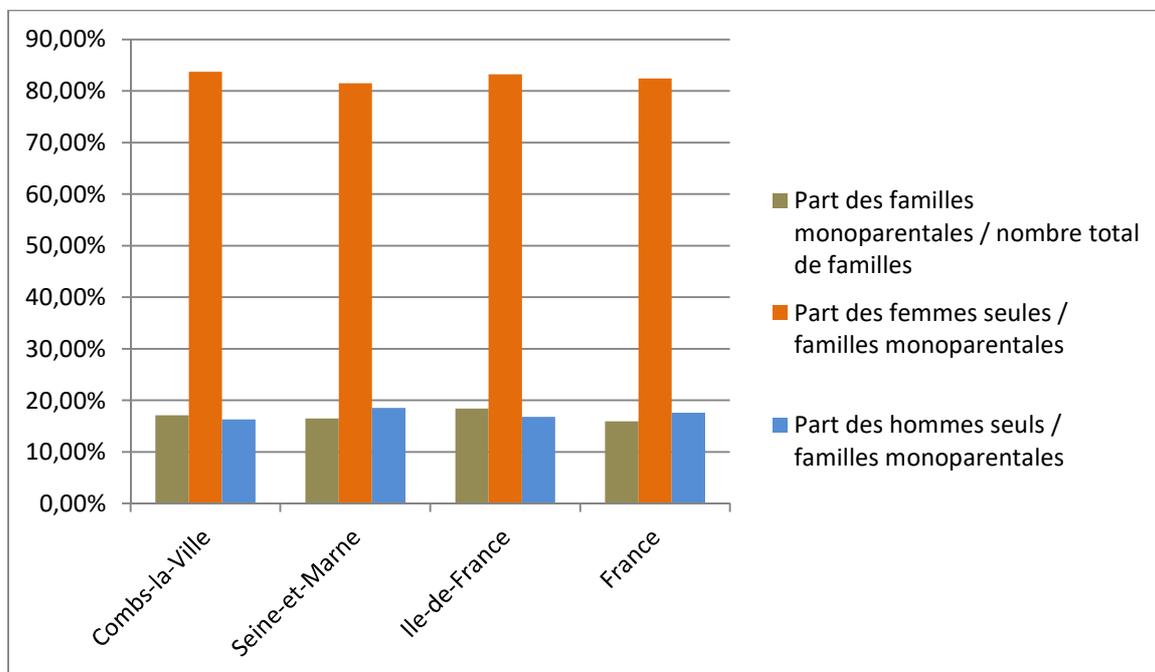


Le taux de chômage constaté à Combs-la-Ville correspond à la moyenne départementale mais est en deçà des moyennes régionale et nationale.

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	6 267	386 760	3 141 561	18 242 467
famille monoparentales	1 073	63 985	577 349	2 898 354
Part des familles monoparentales	17,1%	16,5%	18,4%	15,9%
dont femmes seules avec enfants	898	52 131	480 567	2 388 310
dont hommes seuls avec enfants	175	11 854	96 782	510 044
Part des femmes seules avec enfants	83,7%	81,5%	83,2%	82,4%
Part des hommes seuls avec enfants	16,3%	18,5%	16,8%	17,6%



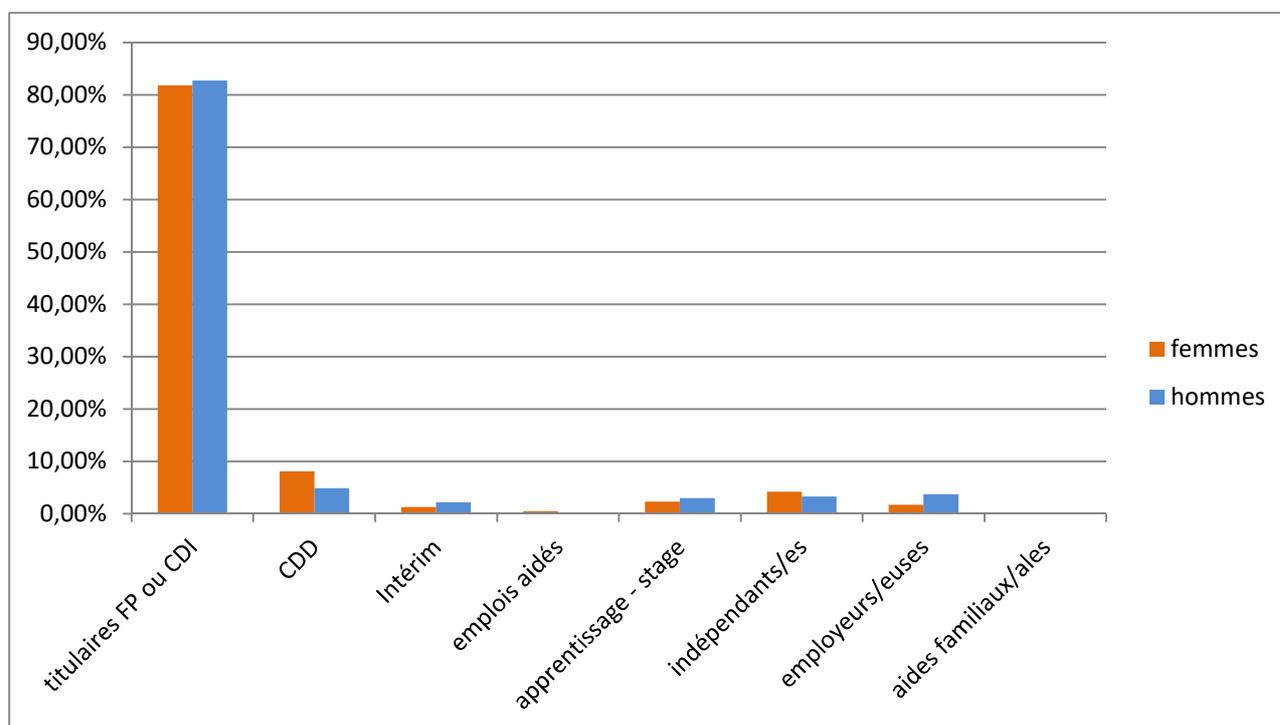
Partout, on constate que dans plus de 80 % des cas, c'est la mère qui est en situation de famille monoparentale.



Combs-la-Ville se situe au-dessus de la moyenne départementale et nationale pour la part des femmes seules avec enfants

2. 1. 5 Statut et conditions d'emploi

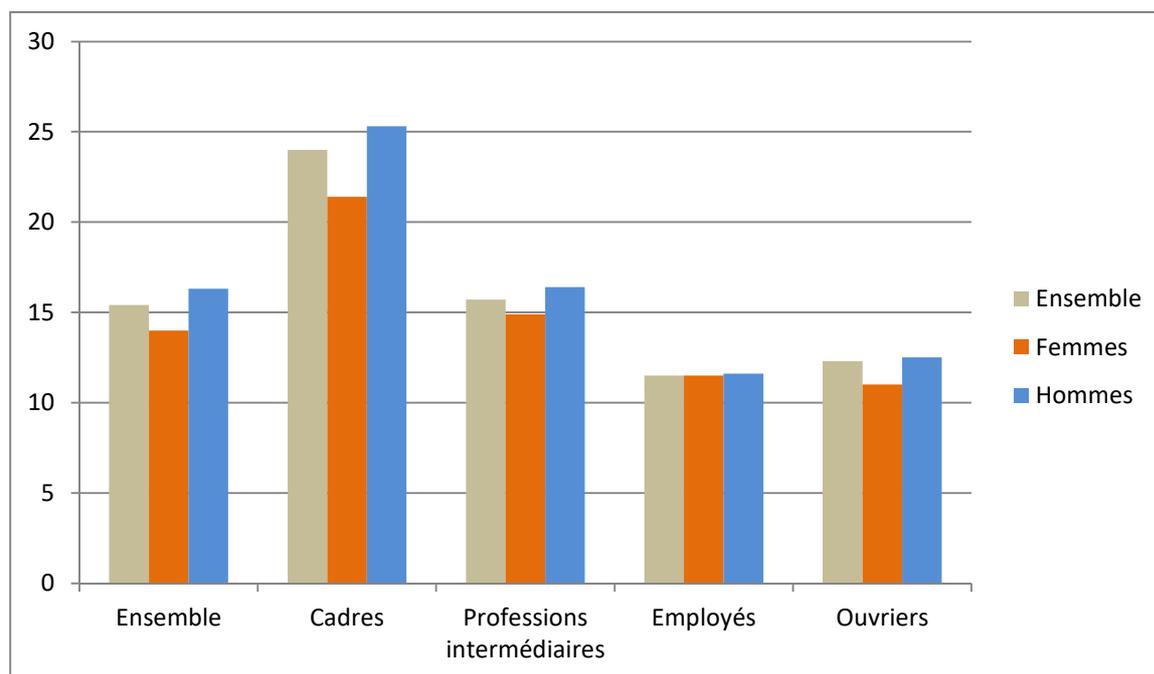
	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
titulaires FP ou CDI	81,8%	82,7%
CDD	8,1%	4,9%
Intérim	1,3%	2,2%
emplois aidés	0,5%	0,1%
apprentissage - stage	2,3%	3,0%
indépendants/es	4,2%	3,3%
employeurs/euses	1,7%	3,7%
aides familiaux/ales	0,1%	0,0%



Les femmes sont majoritaires dans les emplois les plus précaires (CDD et emplois aidés)

2. 1. 6 Rémunération (salaire net horaire moyen) – source INSEE 2015

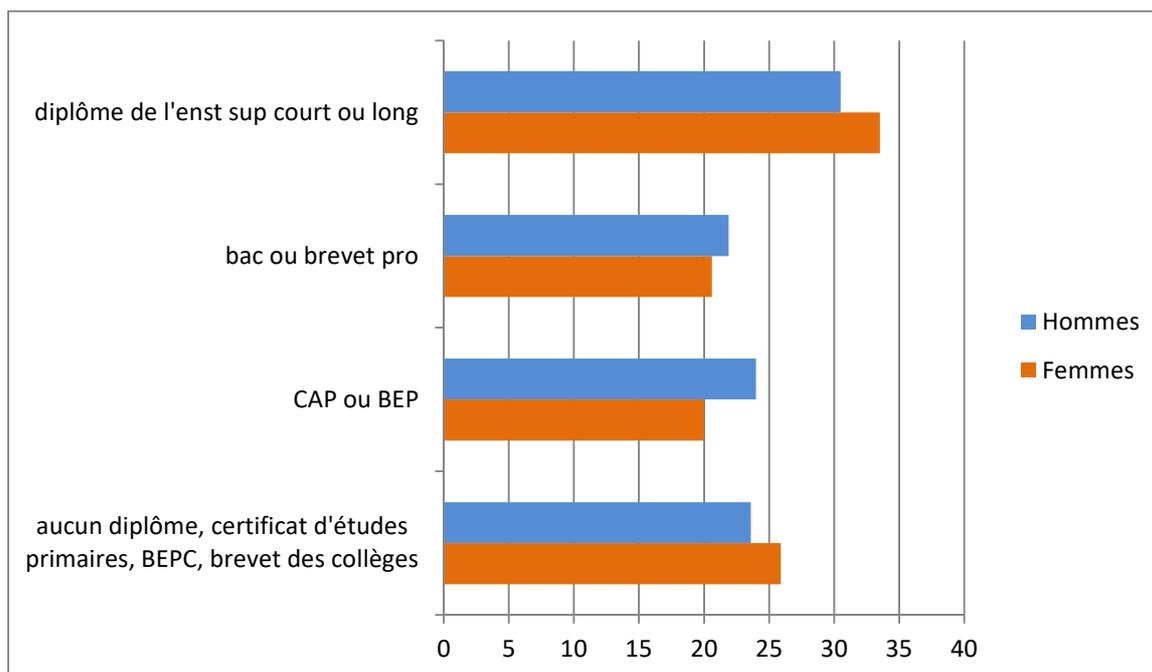
	Combs-la-Ville		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	15,4 €	14,0 €	16,3 €
Cadres	24,0 €	21,4 €	25,3 €
Professions intermédiaires	15,7 €	14,9 €	16,4 €
Employés	11,5 €	11,5 €	11,6 €
Ouvriers	12,3 €	11,0 €	12,5 €



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	25,9 %	23,6 %
CAP ou BEP	20,0 %	24,0 %
Bac ou brevet pro	20,6 %	21,9 %
diplôme de l'inst sup court, diplôme de l'inst sup long (+ d'un bac + 2)	33,5 %	30,5 %



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, de la Direction de l'action sociale et de la Direction Culture, Sports, Animation Locale.

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, ainsi qu'au niveau des animations sportives et de loisirs, 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 »... Les activités d'animations sportives sont ouvertes à tous et l'accent est mis sur la pratique mixte féminine.

Enfin dans le secteur de la petite enfance, 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 1 000 € pour l'année 2019.

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.

2. 3. 2. Prévention / Réussite éducative

Le service Prévention - Réussite Educative 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 sur deux séances en 2019, notamment à partir de la notion de la charge mentale, et comment trouver des solutions pour sortir des spirales négatives, et attitudes répétitives.

2. 3. 3. Jeunesse

L'action Interférence est mise en place par le service jeunesse, pour la 3^{ème} année consécutive, en collaboration avec la compagnie de théâtre OGOA, auprès des collèves sur les rapports Fille / Garçon.

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.