

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES – année 2020**

Conseil Municipal du 25 janvier 2021

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 (fonctionnaires)	5
1. 1. 4 Proportion des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique (fonctionnaires).....	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).....	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. Gouvernance	18
2. 3. 2. Enfance	18
2. 3. 3. Prévention / Réussite éducative.....	18
2. 3. 4. Jeunesse	18
2. 3. 5. Culture	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.

En 2020, le Maire a choisi de nommer une adjointe en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce premier rapport du mandat est donc l'occasion de poser les premiers jalons d'une politique transversale de lutte contre les inégalités.

Le présent rapport est produit pour la cinquième 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.

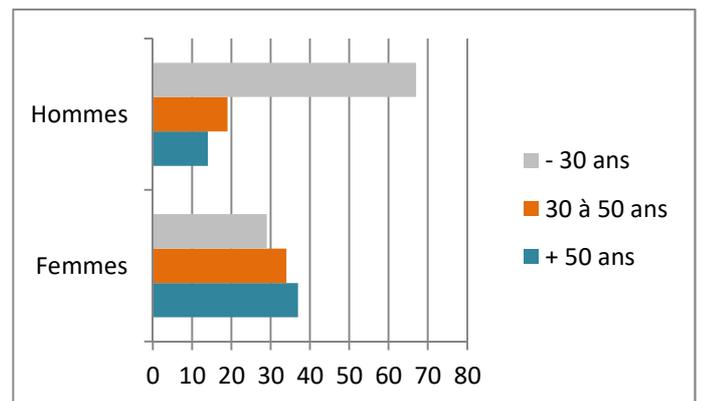
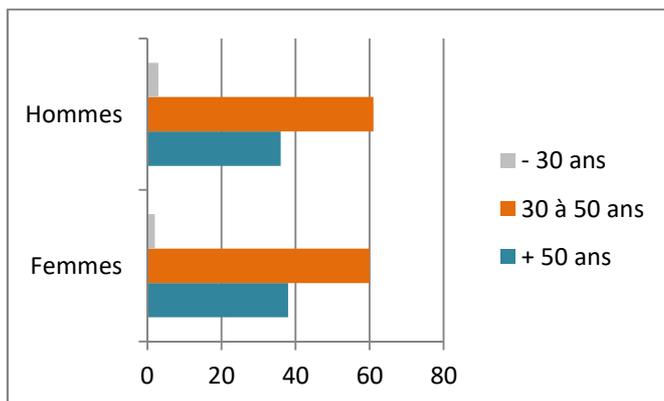
1.1.1. Pyramide des âges

Pour les fonctionnaires :

	Femmes	Hommes
+ 50 ans	38 %	36 %
30 à 50 ans	60 %	61 %
- 30 ans	2 %	3 %
Total	63 %	37 %

Pour les contractuels :

	Femmes en %	Hommes en %
+ 50 ans	37 %	14 %
30 à 50 ans	34 %	19 %
- 30 ans	29 %	67 %
Total	71%	29 %



Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, l'âge moyen des femmes est de 43.2 ans et 41.7 ans pour les hommes.

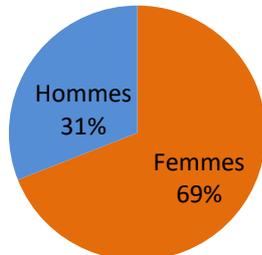
A Combs-la-Ville, les femmes sont âgées en moyenne de 45.5 ans et les hommes de 44.3 ans.



En moyenne, les agents combs-la-villais sont plus âgés que la moyenne nationale des fonctionnaires territoriaux

1. 1. 2. Répartition par sexe

Repartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et contractuels)



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

(46 % dans le secteur privé)



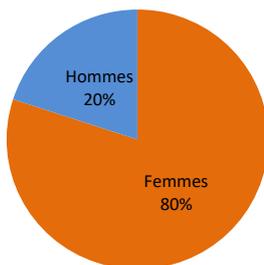
Le taux de féminisation des agents de la commune est supérieur à la moyenne nationale

1. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique (fonctionnaires)

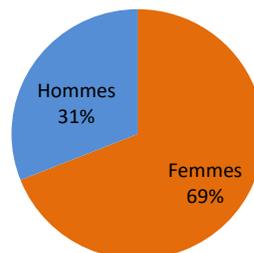
	Femmes	Hommes
cat A	16	4
cat B	12	10
cat C	144	104

1. 1. 4 Proportion des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique (fonctionnaires)

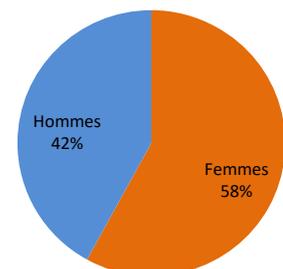
Catégorie A



Catégorie B

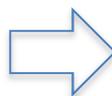


Catégorie C



Au niveau national, dans la FPT:

- cat A: 62 % de femmes
- cat B: 63 % de femmes
- cat C: 61 % de femmes

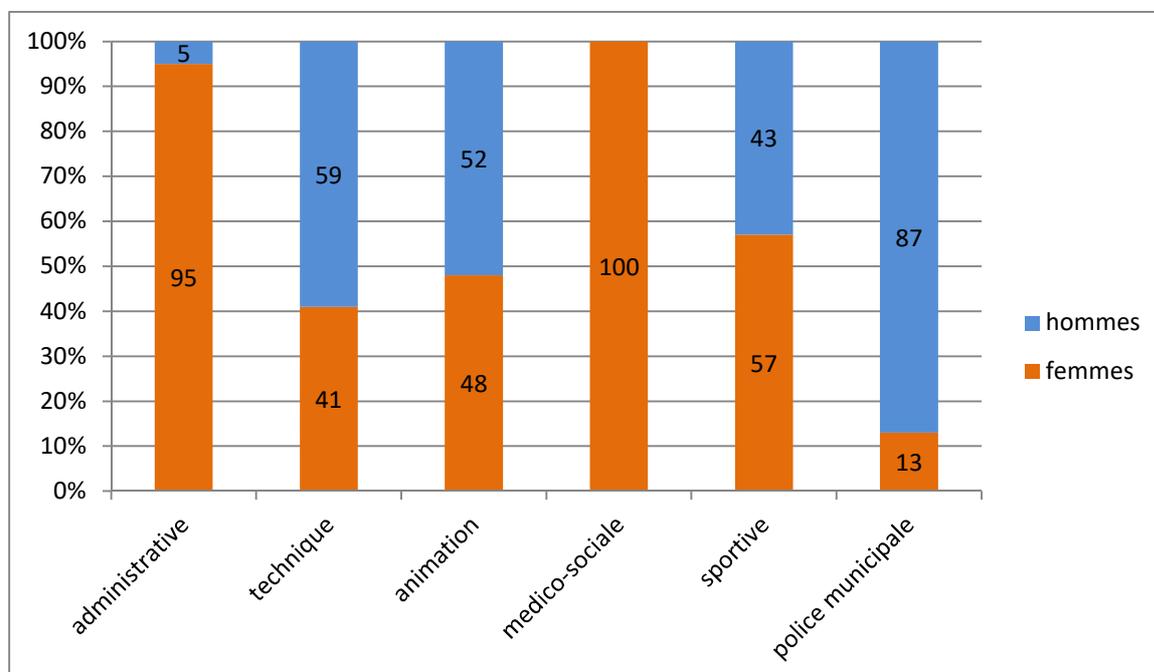


A Combs-la-Ville, le taux de féminisation est nettement plus important que la moyenne nationale pour les agents de catégorie A (statistique peu représentative car le nombre d'agents est faible)

En revanche, il est largement moindre en ce qui concerne les agents de catégorie C ce qui s'explique principalement par le grand nombre d'agents de la filière technique.

1. 1.5 Répartition par filière

	femmes	hommes
administrative	95 %	5 %
technique	41 %	59 %
animation	48 %	52 %
médico-sociale	100 %	0 %
sportive	57%	43%
police municipale	13 %	87 %
TOTAL	63 %	37 %



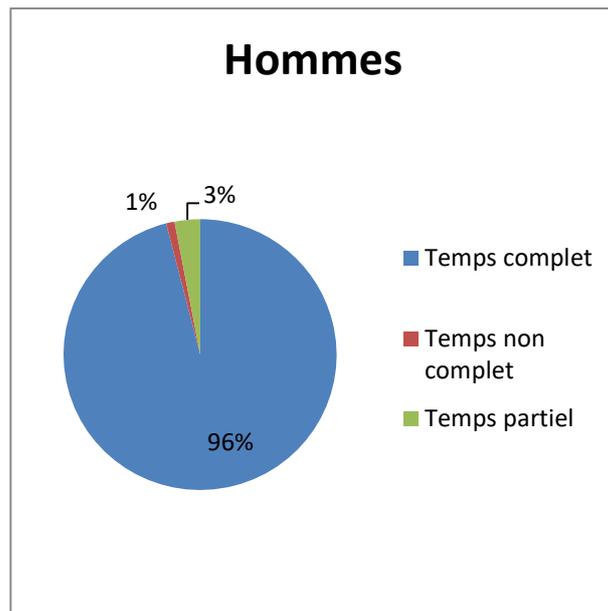
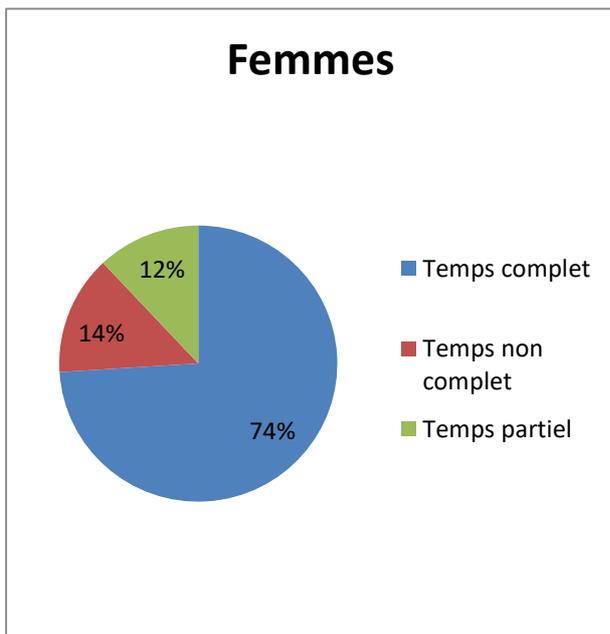
Cette répartition correspond aux moyennes nationales.

Il faut toutefois noter que pour certaines filières (sportive 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.



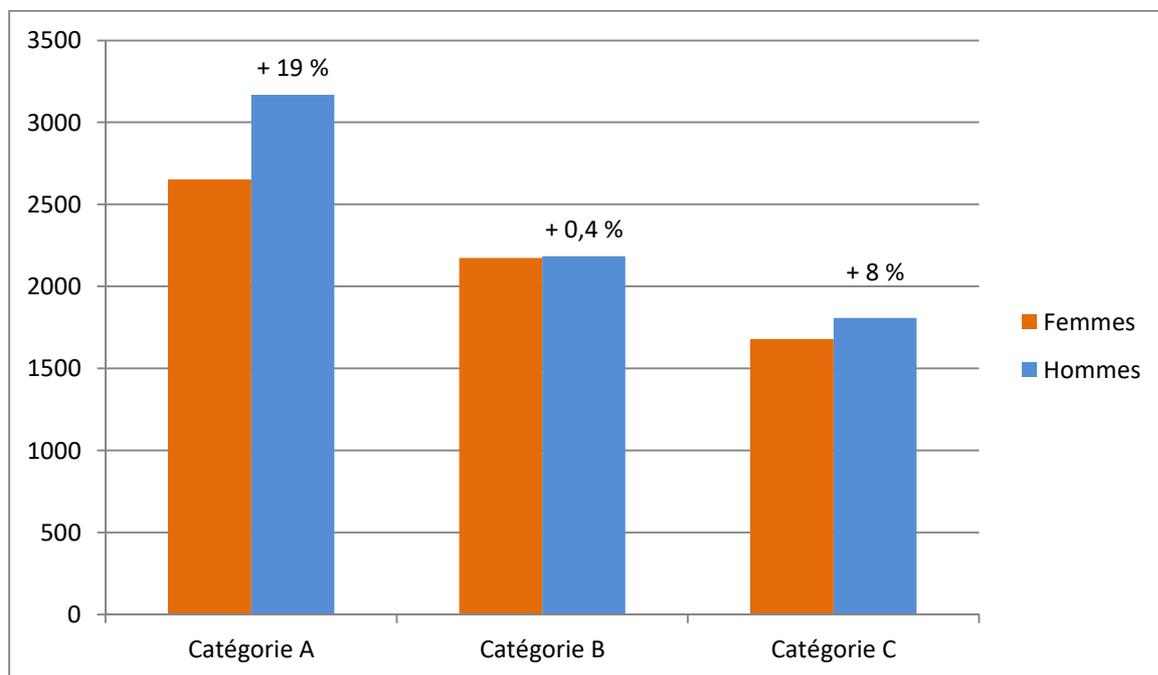
Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale, 29 % des femmes travaillent à temps partiel pour 7 % des hommes.

A Combs-la-Ville, la féminisation du temps partiel est encore plus marquée

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	Différence
Cat. A	2 653 €	3 169 €	+ 19 %
Cat. B	2 174 €	2 184 €	+ 0.4 %
Cat. C	1 679 €	1 808 €	+ 8%
Moyenne	1 806 €	1 896 €	+ 5%



Au niveau national, dans la FPT :

Les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes



A Combs-la-Ville, les hommes gagnent 5 % de plus que les femmes. La commune se situe par conséquent en dessous de la moyenne nationale.

En revanche, l'écart se creuse considérablement pour les catégories A alors même que les DGS et DGAS sont des femmes

1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES

Le taux de féminisation de la Commune est 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). Il faut également noter que tous les Directeurs sont des femmes.

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 2017.

2.1.1 La population

Tranche d'âge	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
Total	22 383	
0 à 19 ans	27.0 %	30.0 %
20 à 64 ans	57.7 %	56.5 %
65 ans et plus	15.3 %	13.5 %

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	1 403 997		12 174 880	
0 à 19 ans	26.6 %	29.3 %	24.4 %	27.1 %
20 à 64 ans	58.0 %	58.0 %	59.3 %	59.9 %
65 ans et plus	15.4 %	12.6 %	16.3 %	12.9 %

Tranche d'âge	National	
	Femmes	Hommes
Total	66 524 339	
0 à 19 ans	23.0 %	25.7 %
20 à 64 ans	55.5 %	57.1 %
65 ans et plus	21.5 %	17.2 %

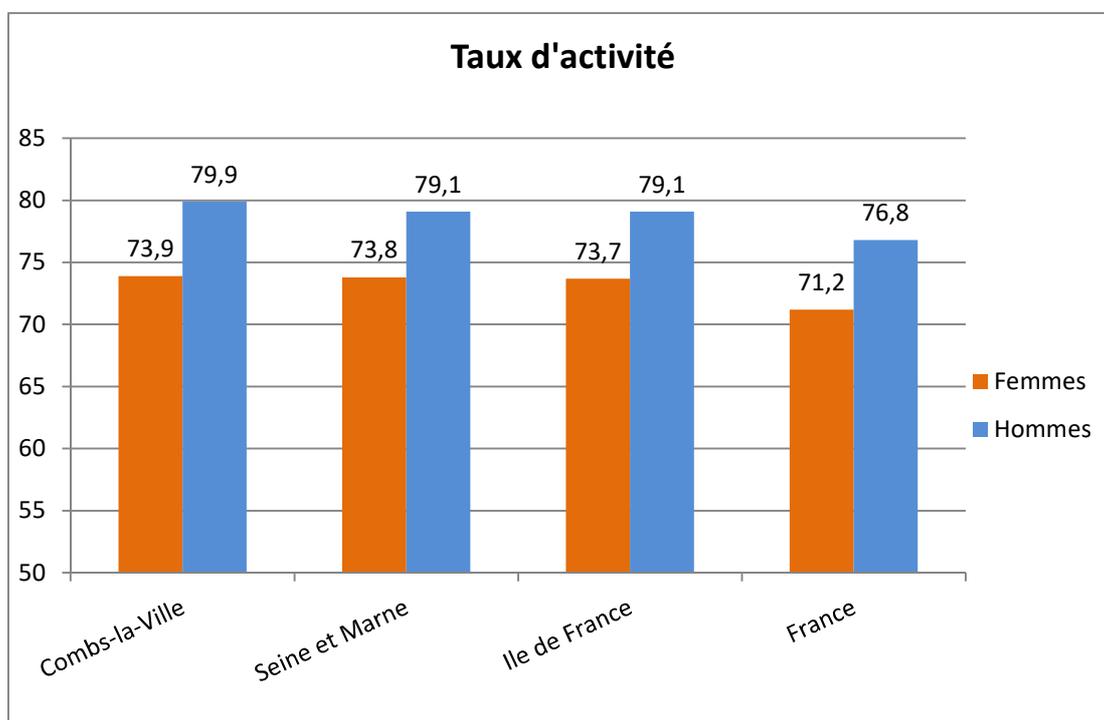
La démographie de Combs-la-Ville est très proche de celle du Département tandis que l'on constate que la population de la Communauté d'Agglomération GPS est plus jeune.

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	73,9 %	73,8 %	73,7 %	71,2 %
Hommes	79,9 %	79,1 %	79,1 %	76,8 %

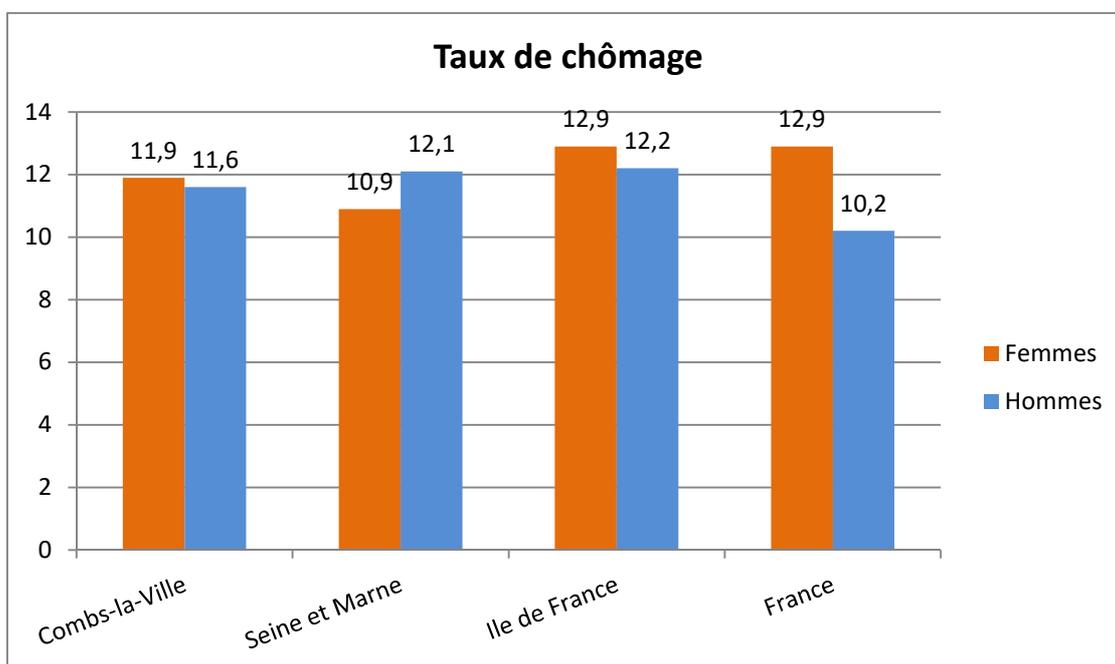


Le taux d'activité est plus élevé à Combs-la-Ville qu'au niveau national. Cela s'explique par le fait que la population y est plus jeune

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	11,9 %	10,9 %	12,9 %	12,9 %
Hommes	11,6 %	12,1 %	12,2 %	10,2 %



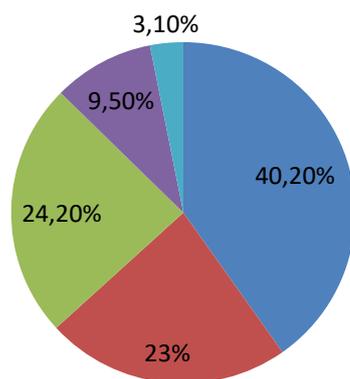
Le taux de chômage constaté à Combs-la-Ville correspond globalement à la moyenne départementale mais est en deçà des moyennes régionale et nationale.

2. 1. 4 Les familles monoparentales

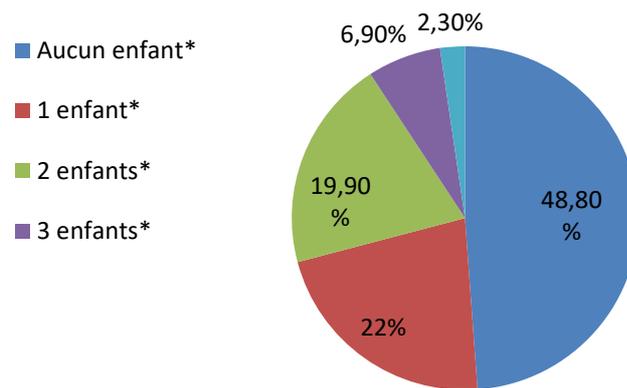
Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)

	Combs-la -Ville	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Nombre de familles	6 207	388 750	3 165 269	18 317 252
famille monoparentales	1 110	65 967	591 403	2 963 870
Part des familles monoparentales	17,6%	17,0%	18,7%	16,2%
dont femmes seules avec enfants	927	53 822	491 885	2 434 139
dont hommes seuls avec enfants	183	12 145	99 518	529 731
Part des femmes seules avec enfants	83,5%	81,5%	83,2%	82,1%
Part des hommes seuls avec enfants	16,5%	18,5%	16,8%	17,9%

A Combs-la-Ville



En France



* Enfant de moins de 25 ans qui vit dans le même logement que ses parents.

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.

Par ailleurs, les familles combs-la-villaises comprennent plus d'enfants qu'au niveau national.

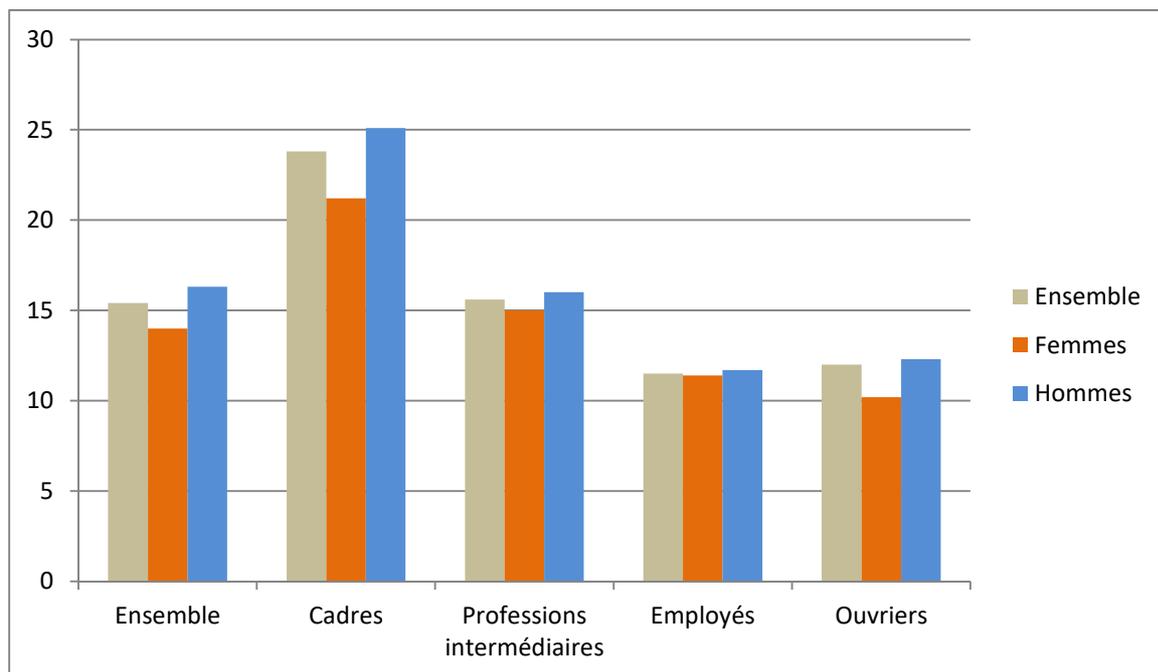
2. 1. 5 Statut et conditions d'emploi

	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
titulaires FP ou CDI	81,6%	81,7%
CDD	8,3%	5,0%
Intérim	1,4%	2,4%
emplois aidés	0,4%	0,1%
apprentissage - stage	2,6%	3,0%
indépendants/es	4,1%	4,1%
employeurs/euses	1,5%	3,6%
aides familiaux/ales	0,2%	0,0%

Les femmes sont moins souvent que les hommes en situation d'employer du personnel. En revanche, elles sont plus souvent en CDD.

2. 1. 6 Rémunération (salaire net horaire moyen)

	Combs-la-Ville		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	15,4 €	14,0 €	16,3 €
Cadres	23,8 €	21,2 €	25,1 €
Professions intermédiaires	15,6 €	15,0 €	16,0 €
Employés	11,5 €	11,4€	11,7€
Ouvriers	12,0€	10,2 €	12,3€



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,	18.3 %	17.9 %
BEPC, brevet des collèges, DNB,	7.1 %	6.1 %
CAP, BEP ou équivalent	20,0 %	24.5 %
Bac ou brevet pro ou équivalent	21.3 %	22.3 %
diplôme de l'enst sup de niveau bac+2	14.0 %	11.6 %
diplôme de l'enst sup de niveau bac+3 ou bac+4	11.6 %	8.0 %
diplôme de l'enst sup de niveau bac+5 ou plus	7.7 %	9.6 %

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 afin de signifier qu'il s'agit d'un accompagnement aux parents et non seulement aux mères.

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, en 2019, 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. **Gouvernance**

A la suite du renouvellement du conseil municipal, Monsieur le Maire a choisi d'attribuer à l'une de ses adjointes, une délégation relative à l'égalité femme-homme.

2.3.2. **Enfance**

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

2.3.3. **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.

2.3.4. **Jeunesse**

La compagnie Ogoa travaille depuis longtemps avec le service Jeunesse pour proposer des pièces de théâtre interactives engagées sur des sujets de société afin de permettre aux adolescents de prendre du recul et de réfléchir aux enjeux de questions de société pouvant parfois avoir un impact dramatique dans leur vie de jeune adulte. Fin janvier 2020, un théâtre forum a ainsi été proposé aux collégiens des Aulnes sur le thème des relations filles / garçons. Un moment intense à la fois ludique et pédagogique qui devrait permettre aux jeunes de réfléchir sur le sujet.

2.3.5. **Culture**

En 2021, une exposition intitulée « Simone Veil et le féminisme européen » sera organisée au Musée communal de la Maison du Combattant et du Citoyen. Par ailleurs, en association avec le Centre Educatif Fermé, le service culturel organisera une exposition consacrée à la vision de jeunes hommes sur la place des femmes.

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 se créer entre les services. C'est la dynamique que souhaite impulser l'adjointe au maire en charge de l'égalité femme / homme.

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.