

Envoyé en préfecture le 26/11/2021

Reçu en préfecture le 26/11/2021

Affiché le 26/11/2021

The logo for SLOW (Service Local d'Orientation et d'Appui) is displayed in blue, stylized capital letters.

ID : 077-217701226-20211122-DEL_22NOV21__2-DE

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES – année 2021**

Conseil Municipal du 22 novembre 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 (nombre d'agents)	4
1.1. 2. Répartition par sexe (nombre d'agents).....	5
1.1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique (nombre d'agents)	5
1.1. 4 Répartition selon les fonctions (nombre d'agents)	6
1.1. 5 Répartition par filière (nombre d'agents)	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 sixième année.

Par ailleurs, la loi n°212-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, impose aux collectivités territoriales et leurs établissements de rédiger, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (article 51).

Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique vient préciser le contenu du rapport annuel et les indicateurs à communiquer dans les 6 domaines suivants : conditions générales d'emploi, rémunération, formation, conditions de travail, congés et organisation du temps de travail.

Le présent rapport s'appuie, pour la partie Ressources Humaines de la Commune, sur les données contenue dans le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes de Combs-la-Ville pour la période 2022-2024.

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

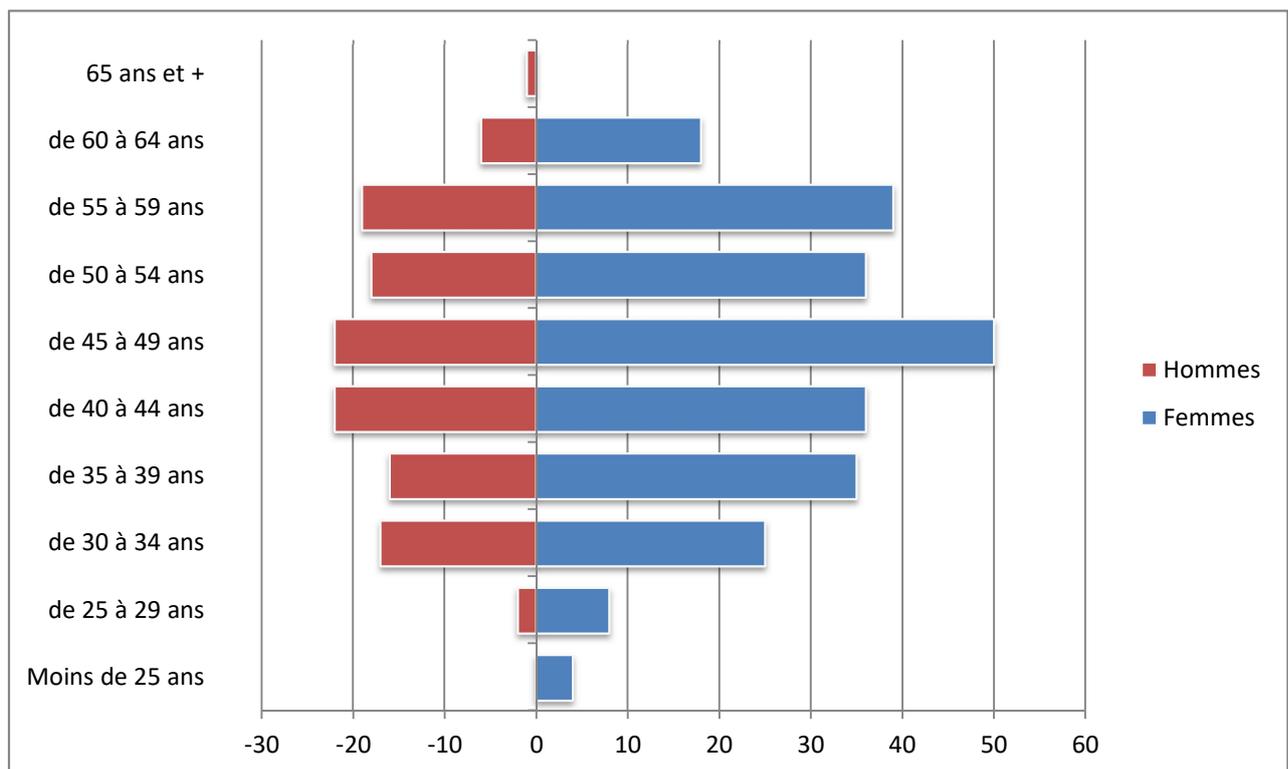
1.1. ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES, AGENTS DE LA COLLECTIVITE

Les données relatives à la Commune sont issues de données de l'année 2020 (plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Habituellement, les données locales sont comparées aux données nationales issues du rapport annuel sur l'égalité de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. Or, cette année, le calendrier budgétaire ayant été modifié, le conseil municipal doit prendre acte du présent rapport en novembre. Or, l'édition 2020 du rapport annuel sur l'égalité de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique n'a pas encore été publiée à ce jour.

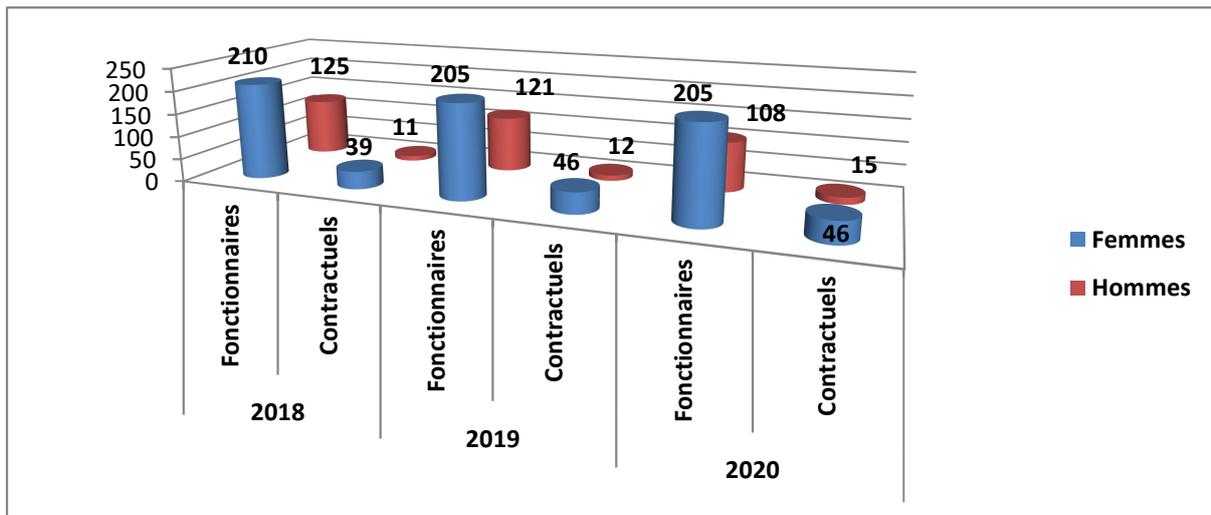
Les chiffres locaux sont donc ici comparés à des données nationales plus anciennes.

1.1. 1. Pyramide des âges (nombre d'agents)



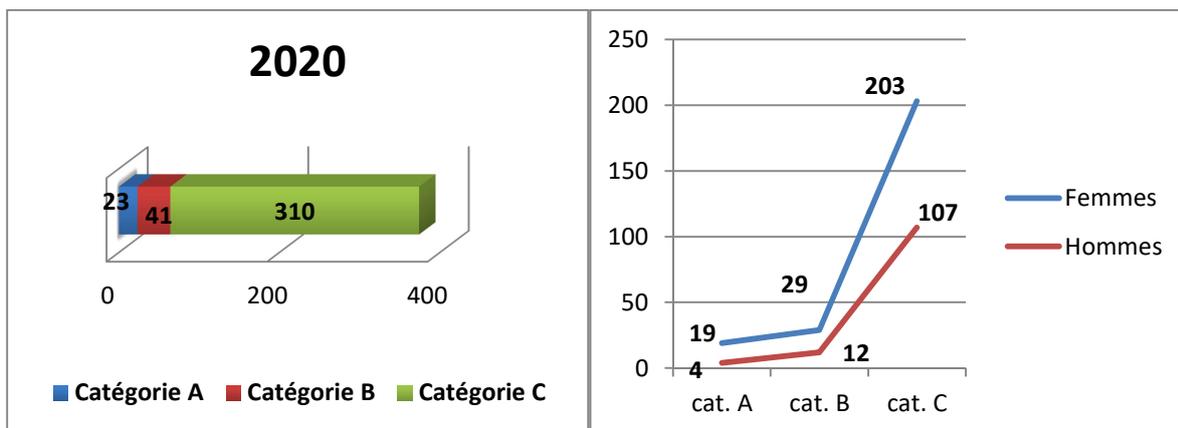
Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, l'âge moyen des femmes est de 43.2 ans et 41.7 ans pour les hommes. Les agents de la Commune de Combs-la-Ville sont en moyenne plus âgés (45.5 ans pour les femmes et 44.3 ans pour les hommes).

1. 1. 2. Répartition par sexe (nombre d'agents)



Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale, le taux de féminisation est de 61 %, à Combs-la-Ville il est de 67 %.

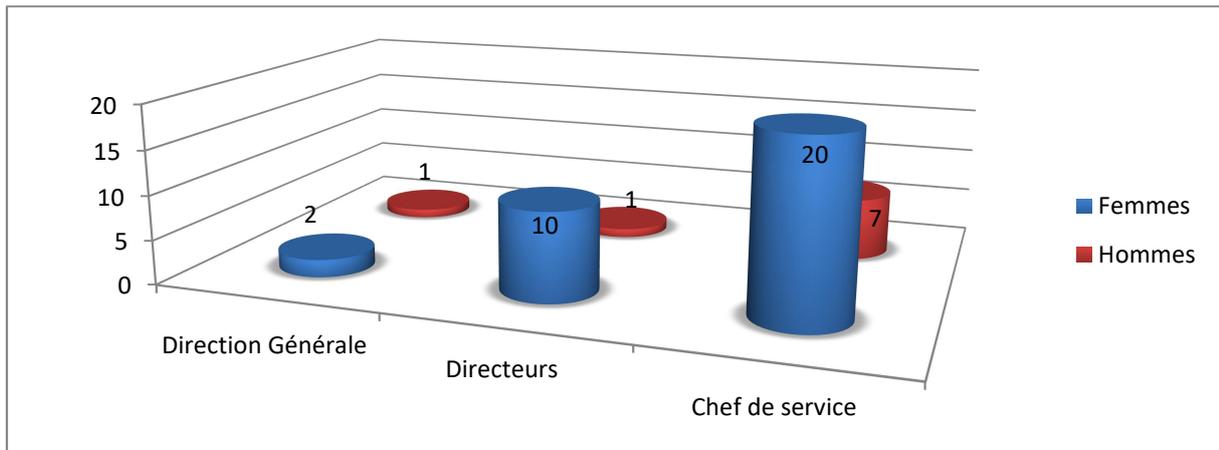
1. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique (nombre d'agents)



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)

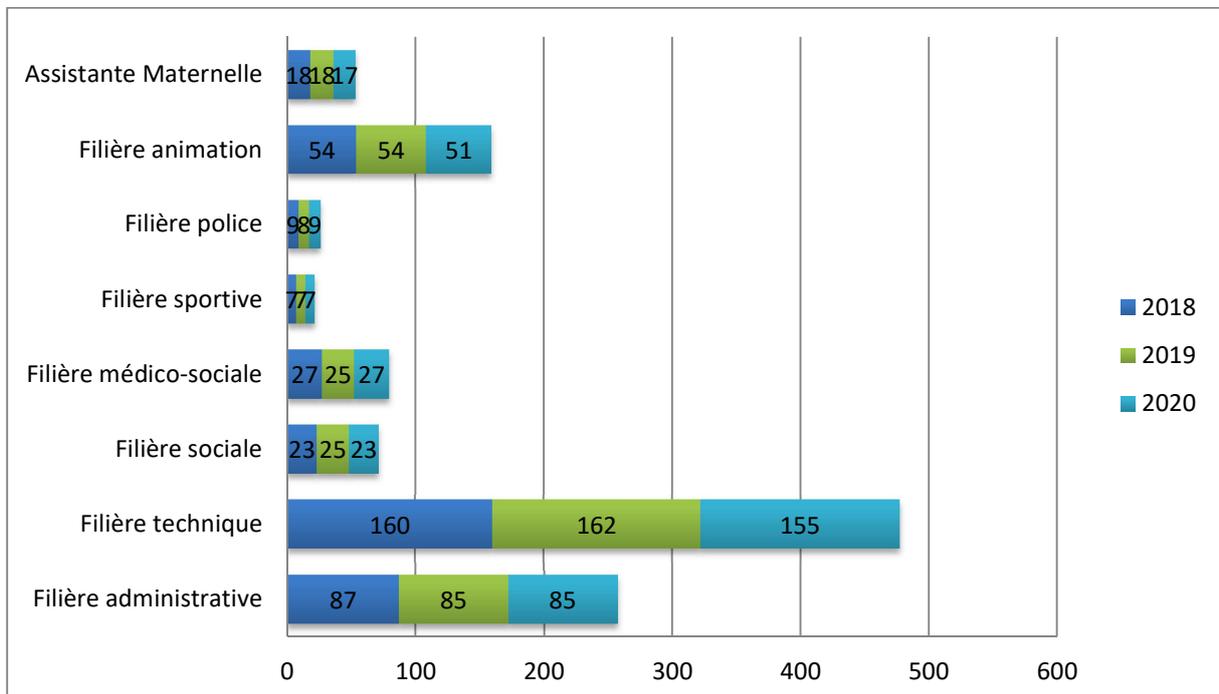
En revanche, il est largement moindre en ce qui concerne les agents de catégorie C ce qui s'explique principalement par le grand nombre d'agents de la filière technique.

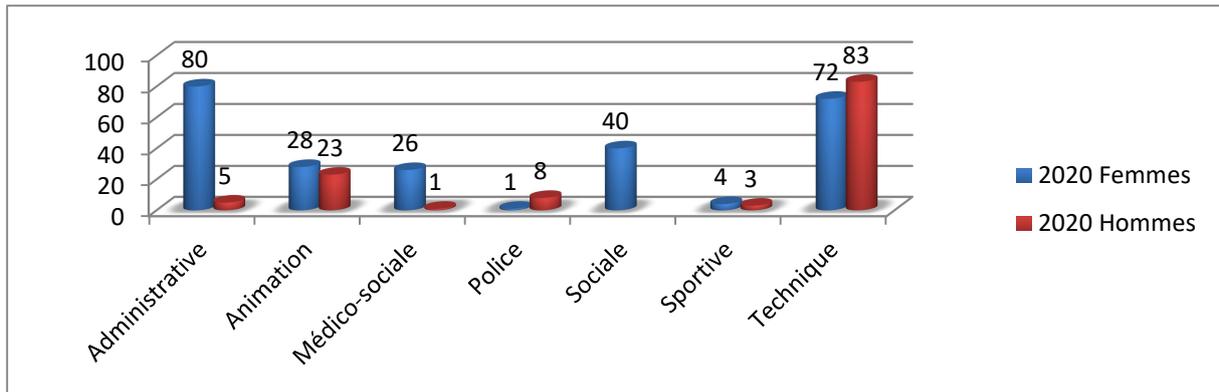
1. 1. 4 Répartition selon les fonctions (nombre d'agents)



L'importante féminisation des effectifs communaux se constate également pour les emplois de direction.

1. 1. 5 Répartition par filière (nombre d'agents)





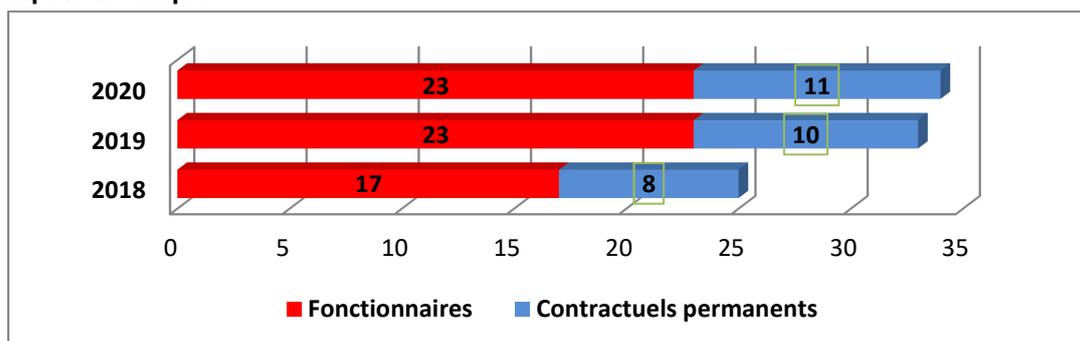
Cette répartition correspond aux moyennes nationales même si le peu d'agents dans certaines filières rend la comparaison limitée.

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.

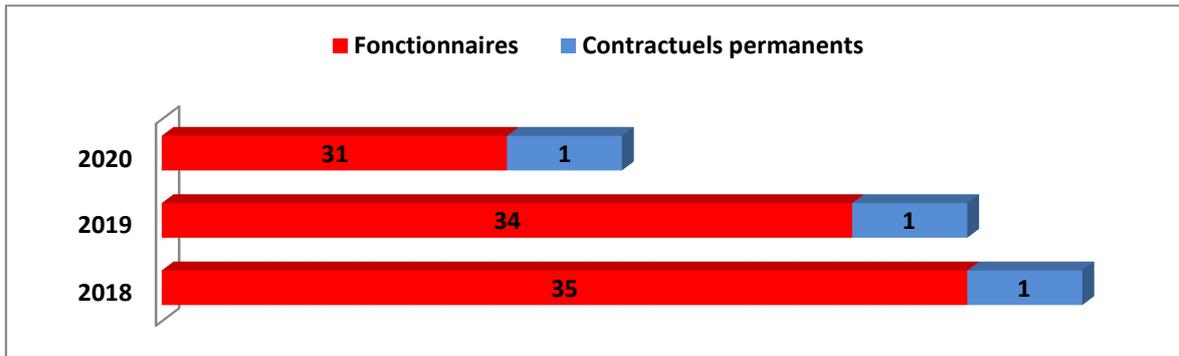
1/ Temps non complet



Part moyenne des agents permanents à temps non complet, **selon le genre** :

6.50 % des hommes à temps non complet
 93.50% des femmes à temps non complet

2/ Temps partiel

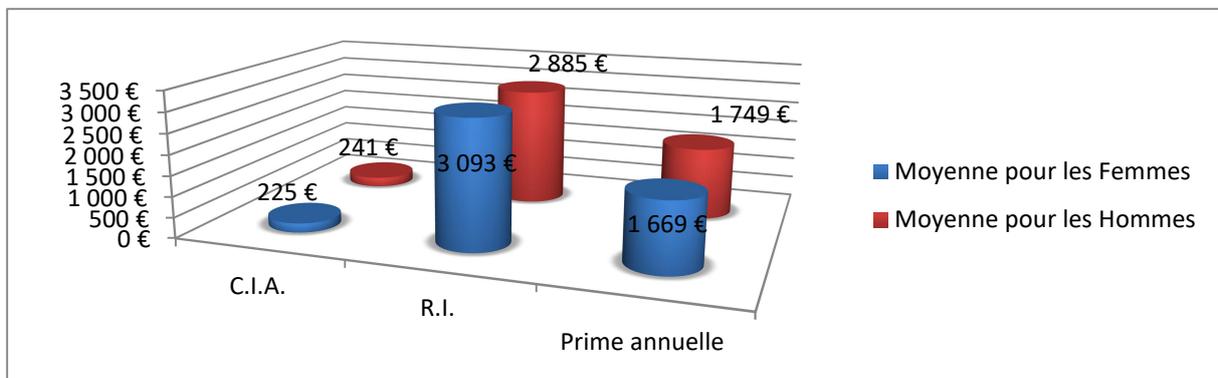


Part moyenne des agents permanents à temps partiel, selon le genre :

10.69 % des hommes à temps partiel

89.31 % des femmes à temps partiel

1. 1. 7 La rémunération



1.2. BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES

La commune poursuit ses efforts afin d'équilibrer la présence des deux sexes dans les services communaux.

Certains secteurs restent à dominante féminine (petite enfance, ATSEM, administration...) ou masculine (police municipale, services techniques...).

Il faut néanmoins noter le recrutement d'une femme au poste de menuisier à compter du 1^{er} janvier 2022.

1.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes confirme la politique volontariste de la Commune en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination. Cela lui permet notamment de :

- S'engager dans un plan d'actions transversal dédié à l'égalité femmes-hommes.
- Formaliser et rendre public son engagement.
- Pérenniser la démarche.
- Valoriser ce qui est déjà entrepris, notamment au travers du bilan social qui met en avant les données genrées de la collectivité.

A ce titre, les actions proposées sur les trois prochaines années seront organisées autour des 4 axes prévus dans la loi du 6 août 2019 et rappelés ci-dessous :

Axes	Actions
Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.	Réduire les écarts de rémunération entre les agents occupant les mêmes fonctions, quel que soit leur sexe, au travers de l'application du RIFSEEP et de la cotation des postes
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique.	Mise en place des mesures visant à promouvoir la mixité professionnelle lors des processus de recrutement, de formation, d'avancement et de promotion interne
Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.	Amélioration de l'information et de la communication aux agents pour leur permettre de mieux appréhender leur déroulé de carrière et leur retraite, mise en place du télétravail facilitée
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.	Repérer les stéréotypes de genre et déconstruire leur impact dans la pratique professionnelle des agents

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 de la population de 2018.

2.1.1 La population

Tranche d'âge	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
Total	21 811	
0 à 19 ans	26.3 %	29.6 %
20 à 64 ans	57.1 %	56.0 %
65 ans et plus	16.6 %	14.4 %

Tranche d'âge	Grand Paris Sud	
	Femmes	Hommes
Total	352 123	
0 à 19 ans	29.5 %	31.9 %
20 à 64 ans	57.9 %	57.6 %
65 ans et plus	12.6 %	10.5 %

Tranche d'âge	Département Seine-et-Marne		Région Ile de France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	1 412 516		12 213 447	
0 à 19 ans	26.4 %	29.2 %	24.3 %	27.1 %
20 à 64 ans	57.8 %	57.8 %	59.2 %	59.8 %
65 ans et plus	15.8 %	13.0 %	16.4 %	13.1 %

Tranche d'âge	National	
	Femmes	Hommes
Total	64 844 037	
0 à 19 ans	22.7 %	25.4 %
20 à 64 ans	55.2 %	56.9 %
65 ans et plus	22.1 %	17.7 %

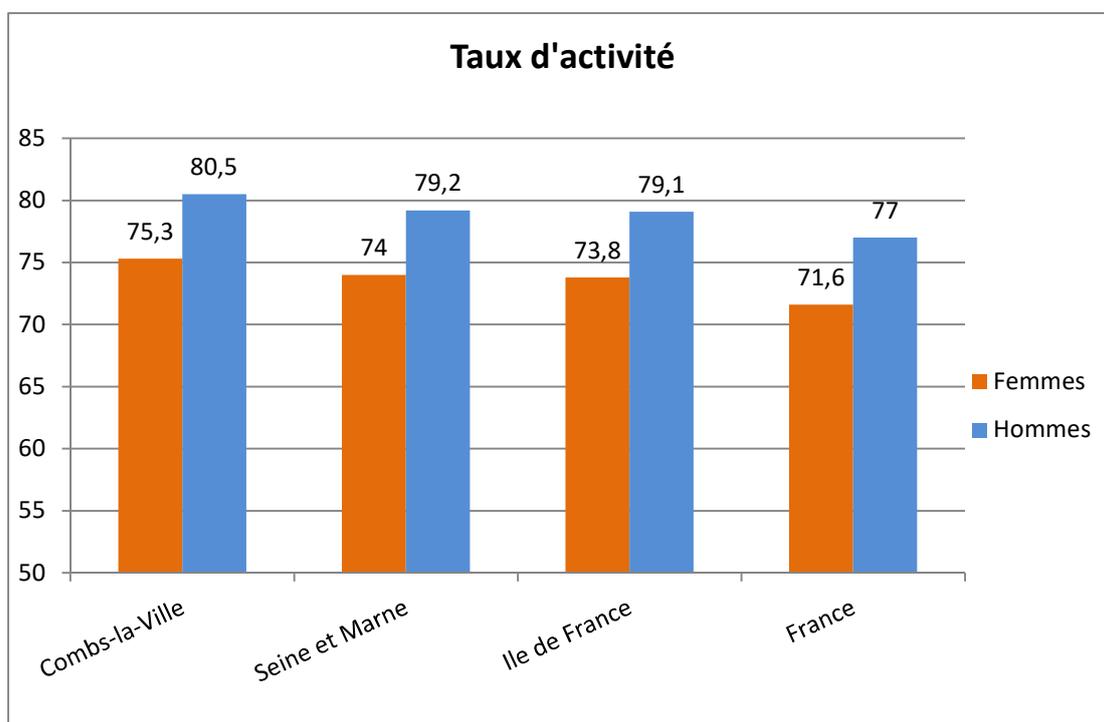
La démographie de Combs-la-Ville est très proche de celle du Département tandis que l'on constate que la population de la Communauté d'Agglomération GPS est plus jeune.

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	75.3 %	74.0 %	73,8 %	71,6 %
Hommes	80.5 %	79,2 %	79,1 %	77.0 %

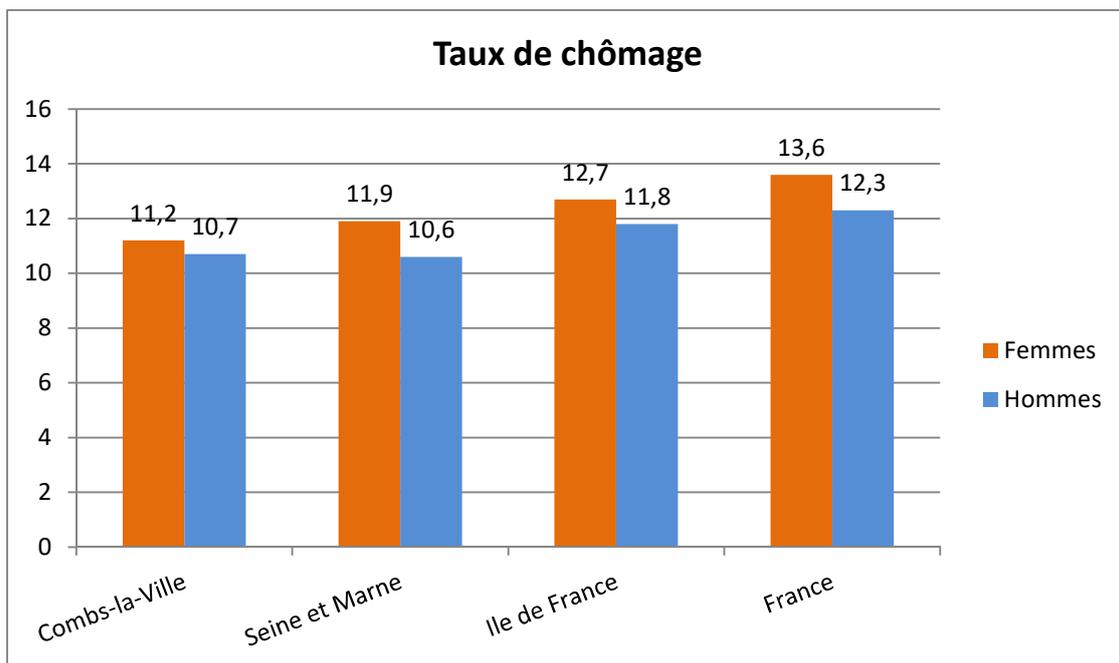


Le taux d'activité est plus élevé à Combs-la-Ville qu'au niveau national. Cela s'explique par le fait que la population y est plus jeune

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	11,2 %	11,9 %	12,7 %	13,6 %
Hommes	10,7 %	10,6 %	11,8 %	12,3 %



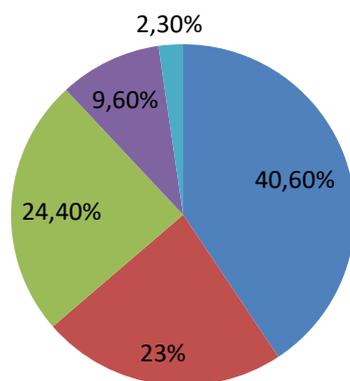
Le taux de chômage constaté à Combs-la-Ville correspond globalement à la moyenne départementale mais est en deçà des moyennes régionale et nationale.

2. 1. 4 Les familles monoparentales

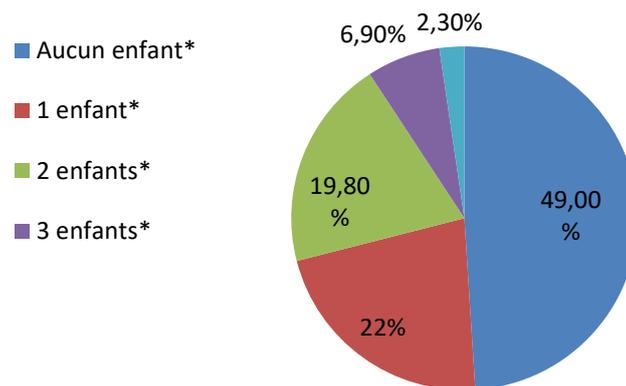
Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)

	Combs-la -Ville	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Nombre de familles	6 143	391 916	3 180 380	17 884 216
famille monoparentales	1 110	68 394	606 982	2 839 109
Part des familles monoparentales	18.1%	17,4%	19.1%	15.9%
dont femmes seules avec enfants	925	55 932	503 336	2 308 697
dont hommes seuls avec enfants	185	12 663	103 646	530 412
Part des femmes seules avec enfants	83,3%	81,5%	82.9%	82,3%
Part des hommes seuls avec enfants	16,7%	18,5%	17.1%	18.7%

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.

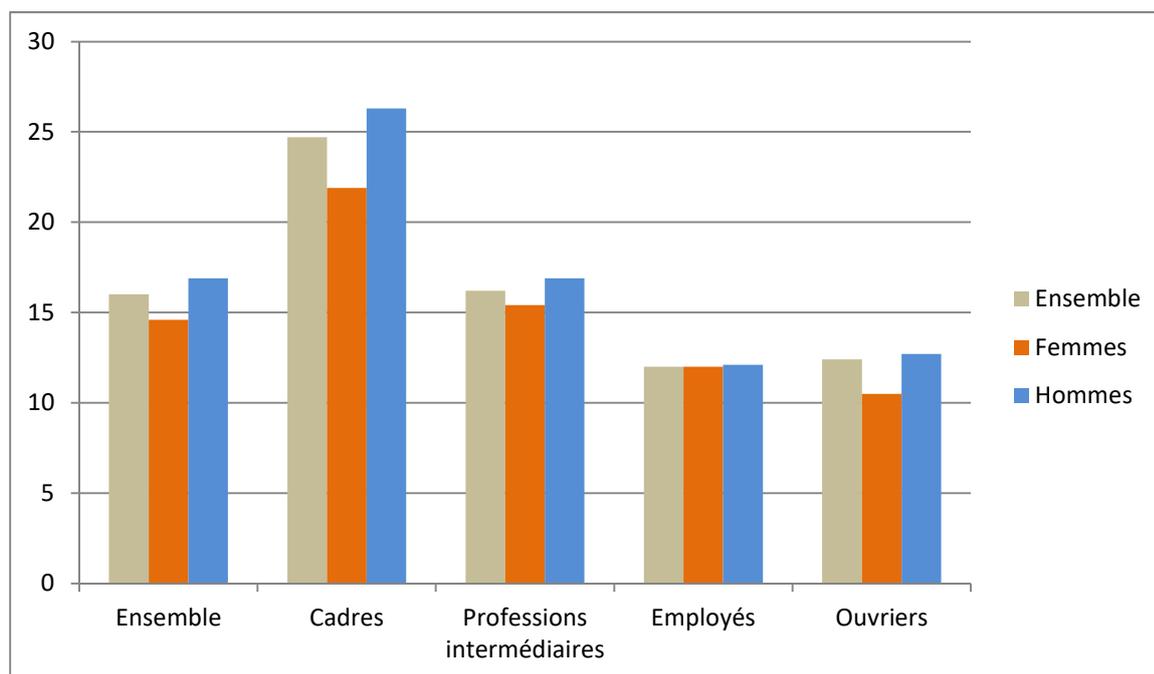
2. 1. 5 Statut et conditions d'emploi

	Nombre	%	Dont femme en %
Ensemble	5 470	100	47.8
Agriculture	3	0.1	100
Industrie	234	4.3	19.6
Construction	295	5.4	8.8
Commerce, Transports, Services divers	3 026	55.3	36.5
Administration publique, Enseignement, Santé, Action Sociale	1 912	35	75

**On constate qu'aucun secteur d'activité
n'est équilibré en matière de parité
femmes-hommes**

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

	Combs-la-Ville		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	16,0 €	14,6 €	16,9 €
Cadres	24,7 €	21,9 €	26,3 €
Professions intermédiaires	16,2 €	15,4 €	16,9 €
Employés	12,0 €	12,0€	12,1€
Ouvriers	12,4 €	10,5 €	12,7€



Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, on constate que les hommes ont une rémunération supérieure à celle des femmes

2. 1. 7 Diplôme le plus élevé

	Femmes	Hommes
aucun diplôme, certificat d'études primaires,	16.5 %	16.7 %
BEPC, Diplôme National du Brevet,	8.0 %	6.4 %
CAP, BEP ou équivalent	19.7 %	25.4 %
Bac ou brevet pro ou équivalent	21.2 %	21.1 %
diplôme de l'enst sup de niveau bac+2	14.3 %	11.6 %
diplôme de l'enst sup de niveau bac+3 ou bac+4	11.8 %	8.7 %
diplôme de l'enst sup de niveau bac+5 ou plus	8.7 %	10.1 %

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 ouverts au public 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. Exemples : inscription école...

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 termes 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. Cette opération n'a pas pu être reconduite en raison du contexte sanitaire mais elle n'est pas abandonnée.

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 est régulièrement abordée, notamment à partir de la notion de « 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. Compte-tenu du contexte sanitaire, cette action n'a pas pu être mise en œuvre en 2021. En revanche, elle est prévue pour 2022.

2.3.5. **Culture**

En matière d'expositions, l'année 2021 a été consacrée aux femmes. Plusieurs sujets ont été abordés, qu'ils soient joyeux ou graves.

- De février à juin : exposition de 11 panneaux qui racontent l'histoire de Simone Veil et de la loi d'accès à l'interruption volontaire de grossesse ainsi que l'histoire du féminisme ;

- De mai à juin : le Centre Educatif Fermé s'associe à la mairie afin de présenter les travaux des jeunes de cet établissement consacrés aux femmes dans le cadre de l'exposition « femmes du monde » ;
- En mai : exposition « femmes, qui sommes-nous ? » dont l'objet est de dresser le portrait de plusieurs femmes d'âges, de milieux et d'origines différents ;
- En novembre : exposition « c'est ça l'amour » consacrée aux violences conjugales.

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.