

Envoyé en préfecture le 25/11/2022

Reçu en préfecture le 25/11/2022

Publié le 25/11/2022

The logo for SLOW (Service de Liaison et d'Orientation des Usagers) is displayed in blue and red.

ID : 077-217701226-20221121-DEL\_21NOV22\_\_5-DE

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES – année 2022**

*Conseil Municipal du 21 novembre 2022*

## 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 Les actions pluriannuelles.....	17
2. 2. 2 Les actions menées particulièrement en 2022.....	17

## 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 2022, le Maire a choisi de nommer un adjoint en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes formes de discriminations.

Le présent rapport est produit pour la septième 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.

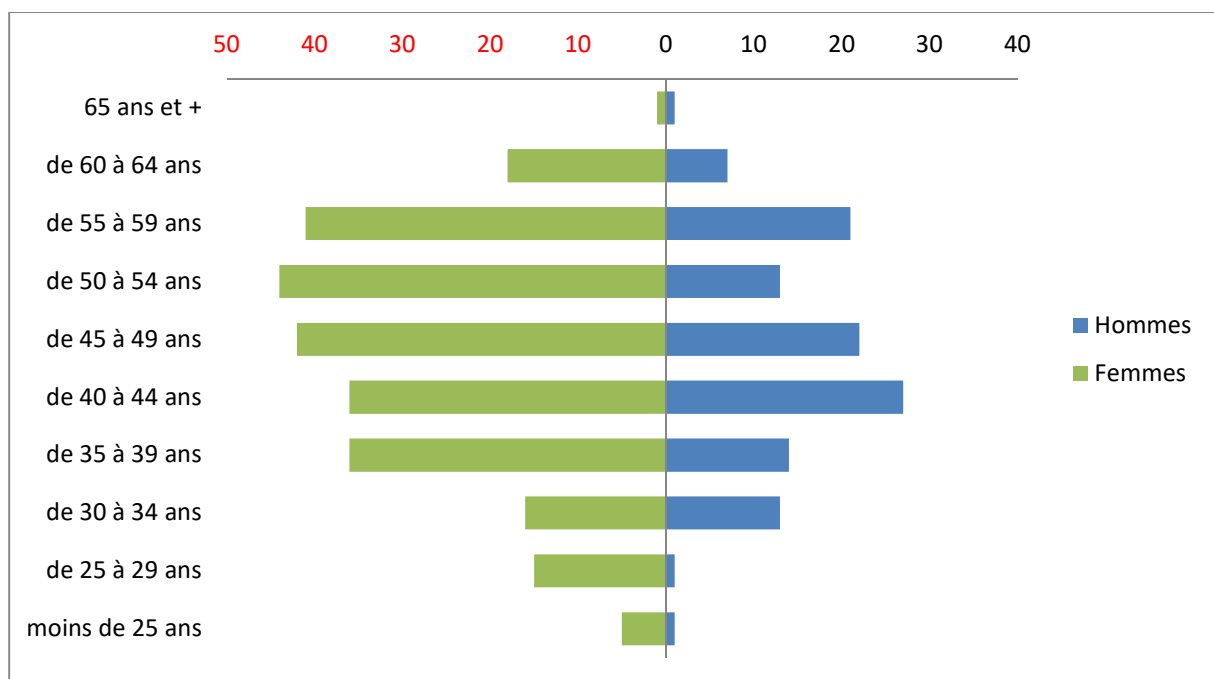
## 1. VOLET RH : EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

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

Les données de l'année 2021 relatives à la Commune sont issues d'extraction du logiciel professionnel Ciril.

Les données locales sont comparées aux données nationales de l'année 2021 issues du rapport annuel sur l'égalité de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (édition 2022).

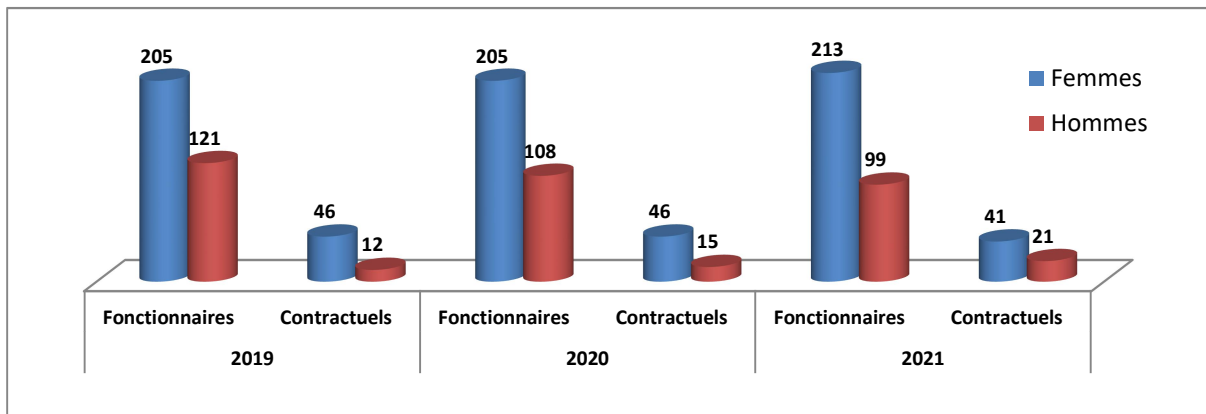
#### 1.1. 1. Pyramide des âges (nombre d'agents)



Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, l'âge moyen des femmes est de 45.6 ans et 45.2 ans pour les hommes.

Concernant les agents de la Commune de Combs-la-Ville, la moyenne d'âge des femmes est similaire (45.5 ans) et la moyenne d'âge des hommes est supérieure (46.2 ans).

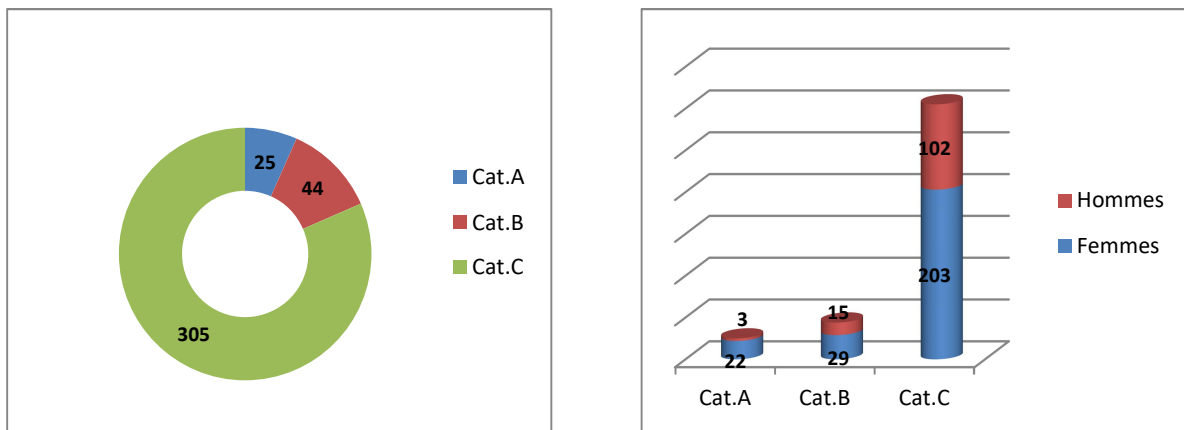
### 1. 1. 2. Répartition par sexe (nombre d'agents)



Le nombre d'agents contractuels comprend ici les assistants maternels (assistantes en l'occurrence) qui sont des agents dits « hors filière ».

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale, le taux de féminisation est de 61.3 %, à Combs-la-Ville il est de 67.9 %.

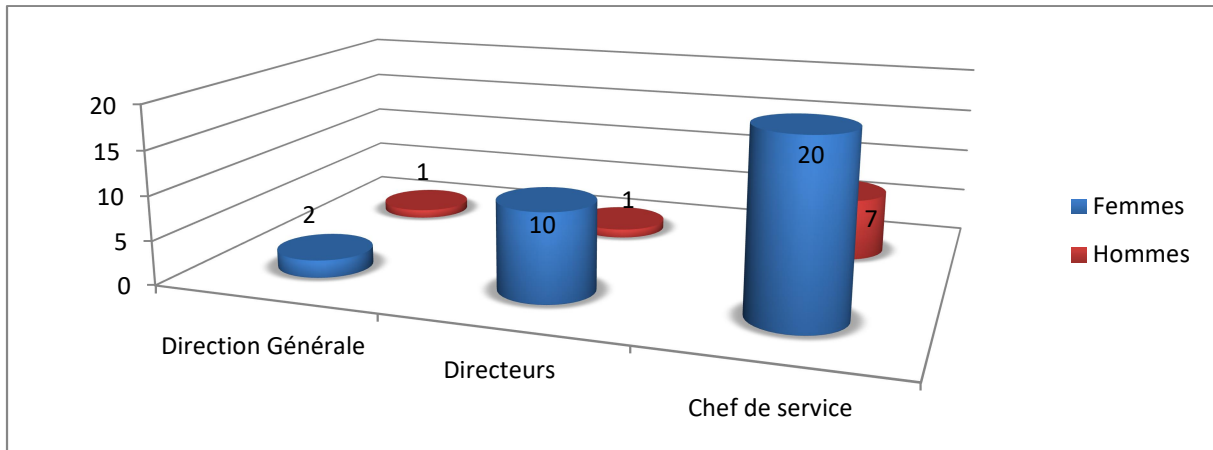
### 1. 1. 3 Répartition par catégorie hiérarchique (nombre d'agents)



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)

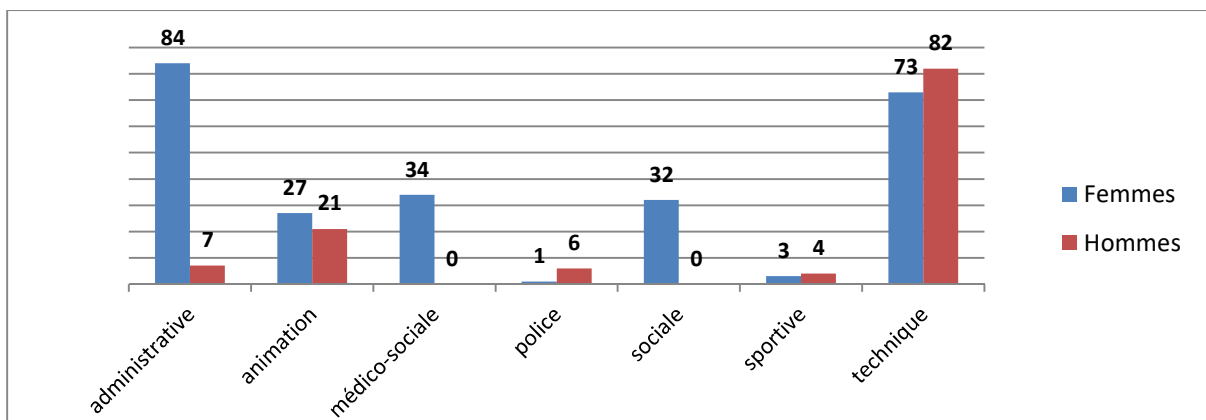
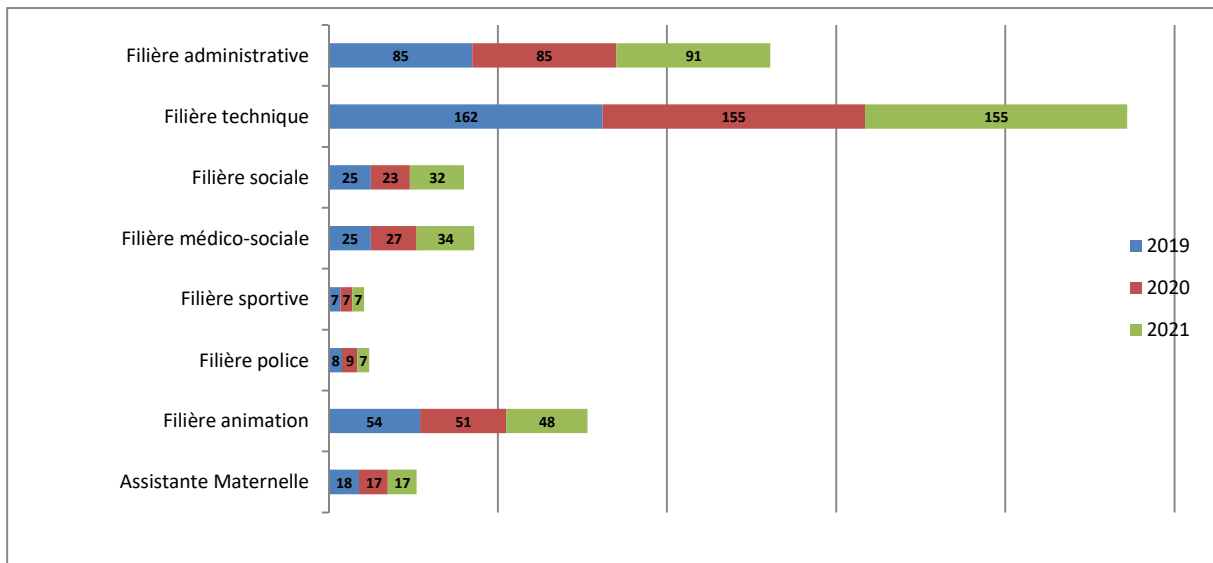
Il est également supérieur pour les agents de catégorie C (66.5% pour Combs-la-Ville et 60.7% au niveau national). Malgré un nombre supérieur d'hommes dans les filières technique et police, les différents métiers exercés dans la collectivité par les catégories C sont majoritairement pourvus par des femmes, notamment dans les filières sociale, médico-sociale et administrative.

### 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)



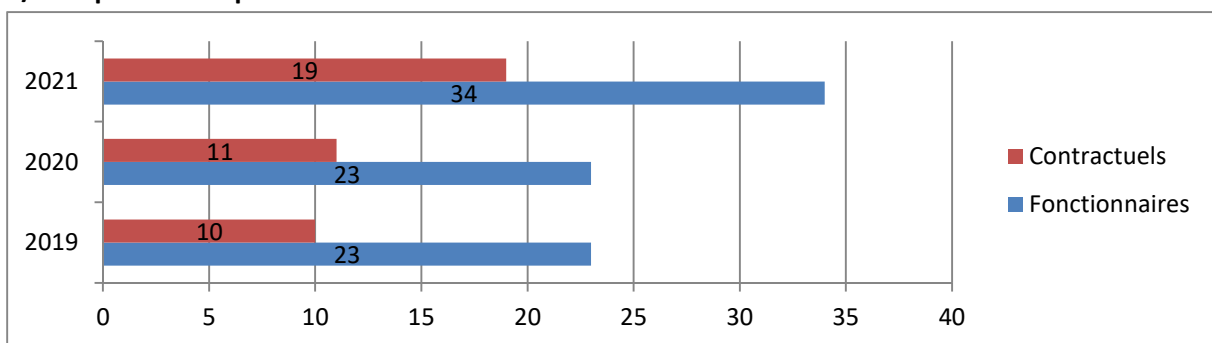
Cette répartition correspond aux moyennes nationales même si le peu d'agents dans certaines filières rend la comparaison limitée.

### 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.

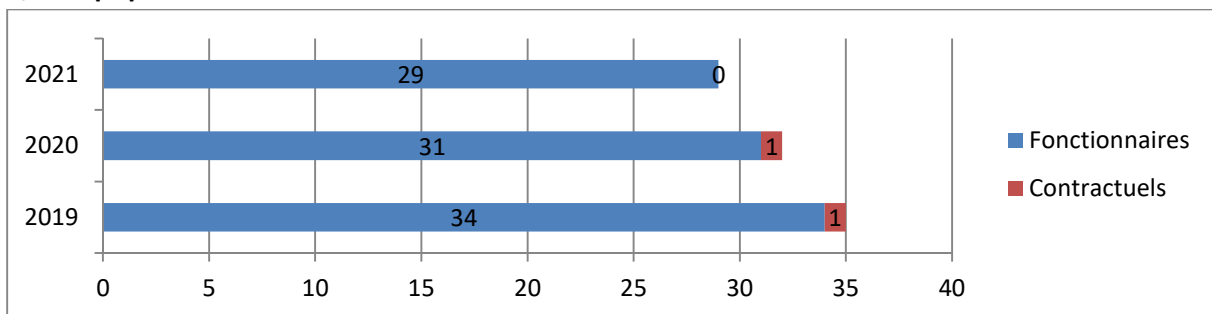
Le temps partiel de droit est accordé dans plusieurs cas : à chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant, lorsqu'un proche est en situation de handicap, pour la création ou la reprise d'une entreprise.

#### 1/ Temps non complet



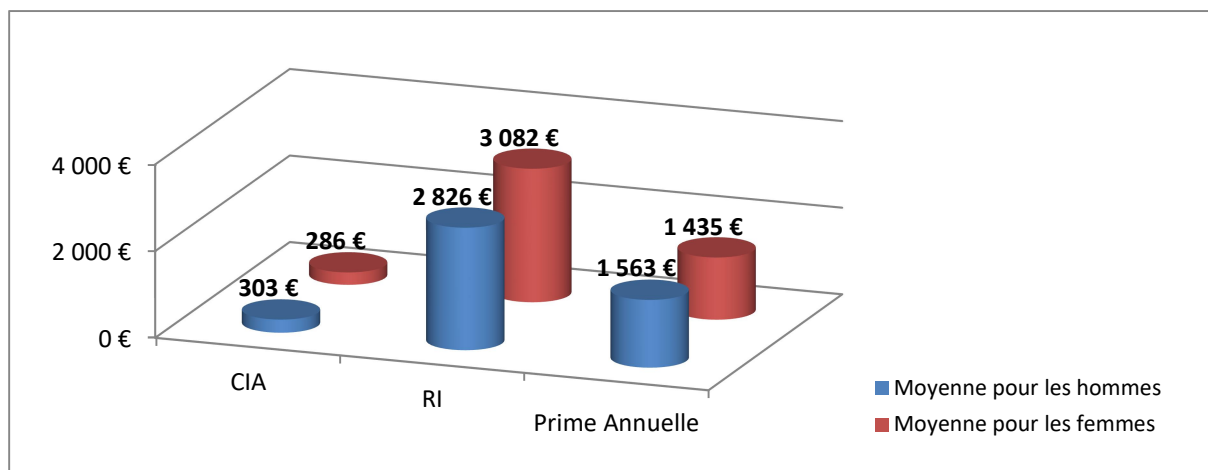
Sur 100 agents à temps non complet, 5.66 sont des hommes et 94.34 sont des femmes.

#### 2/ Temps partiel



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

### 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...).

Néanmoins, la mixité se développe sur les postes de secrétariat et les postes techniques.

### 1.3. LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

Pour rappel, 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 2019 (actualisées au 01/01/2021).

#### 2. 1. 1 La population

Tranche d'âge	Combs-la-Ville	
	Femmes	Hommes
Total	<b>21 627</b>	
0 à 19 ans	25.7 %	29.0 %
20 à 64 ans	57.0 %	56.0 %
65 ans et plus	17.3 %	15.0 %

Tranche d'âge	Grand Paris Sud	
	Femmes	Hommes
Total	<b>353 988</b>	
0 à 19 ans	29.4 %	31.7 %
20 à 64 ans	57.9 %	57.7 %
65 ans et plus	12.8 %	10.6 %

Tranche d'âge	Département Seine-et-Marne		Région Ile de France	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Total	<b>1 421 197</b>		<b>12 262 544</b>	
0 à 19 ans	26.3 %	29.1 %	24.3 %	27.1 %
20 à 64 ans	57.8 %	57.9 %	59.2 %	59.8 %
65 ans et plus	15.9 %	13.0 %	16.5 %	13.2 %

Tranche d'âge	National	
	Femmes	Hommes
Total	<b>67 813 396</b>	
0 à 19 ans	22.4 %	25.1 %
20 à 64 ans	54.4 %	56.2 %
65 ans et plus	23.11 %	18.8 %

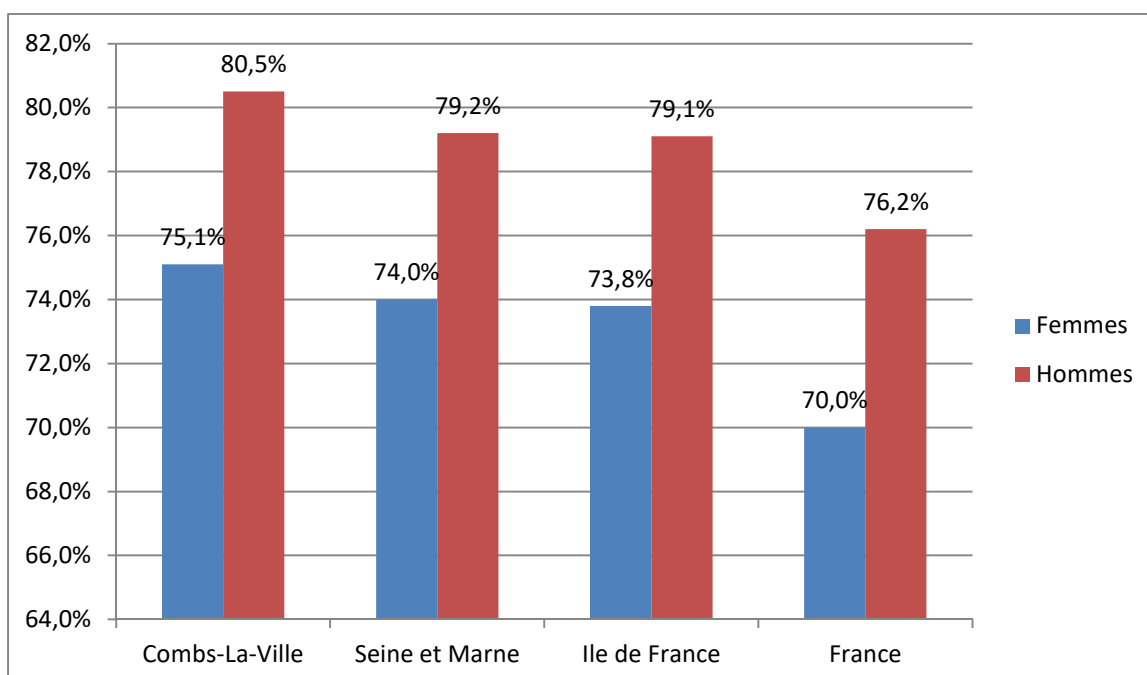
La démographie de Combs-la-Ville est très proche de celle du Département tandis que l'on constate que la population de la Communauté d'Agglomération GPS est plus jeune.

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
<b>Femmes</b>	75.1 %	74.0 %	73,8 %	70.0 %
<b>Hommes</b>	80.5 %	79,2 %	79,1 %	76.2 %

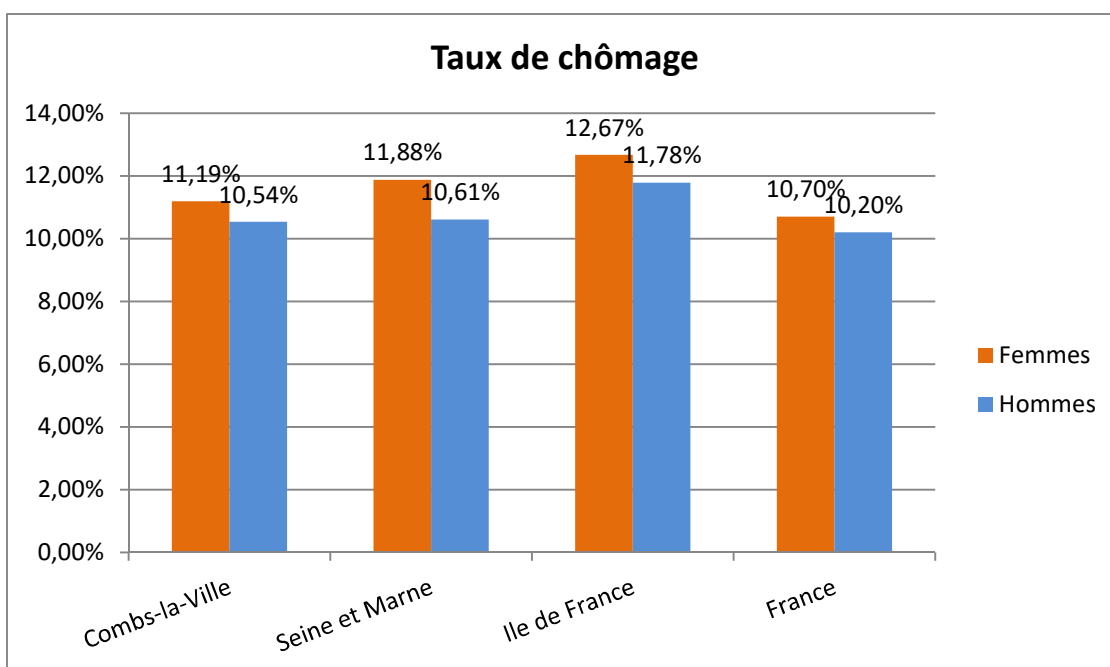


**Le taux d'activité est plus élevé à Combs-la-Ville qu'au niveau national. Cela s'explique par le fait que la population y est plus jeune**

### 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	11,19 %	11,88 %	12,67 %	10,7 %
Hommes	10.54 %	10.61 %	11.78 %	10,2 %



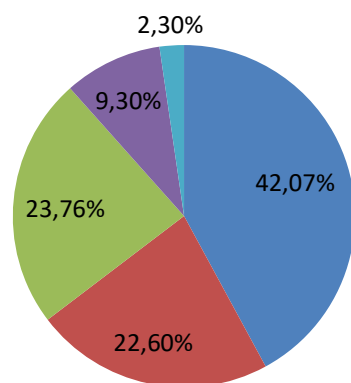
**Le taux de chômage constaté à Combs-la-Ville correspond globalement à la moyenne départementale mais est en deçà de la moyenne régionale.**

## 2. 1. 4 Les familles monoparentales

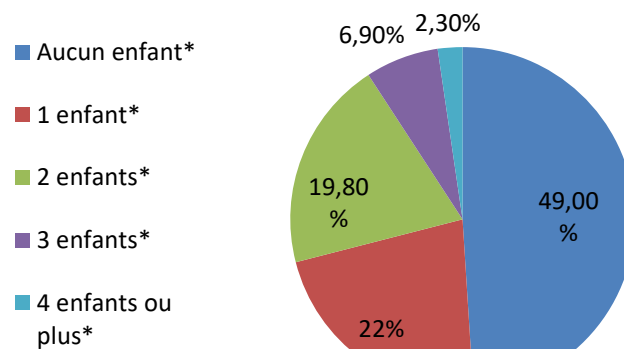
Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant)

	Combs-la -Ville	Seine-et-Marne	Ile-de-France	France
Nombre de familles	6114	394 218	3 194 331	17 884 216
famille monoparentales	1 107	68 846	608 770	2 839 109
Part des familles monoparentales	18.1%	17,5%	19.1%	15.9%
dont femmes seules avec enfants	920	56 113	504 655	2 308 697
dont hommes seuls avec enfants	187	12 734	104 116	530 412
Part des femmes seules avec enfants	83,1%	81,5%	82.9%	82,3%
Part des hommes seuls avec enfants	16,9%	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.**

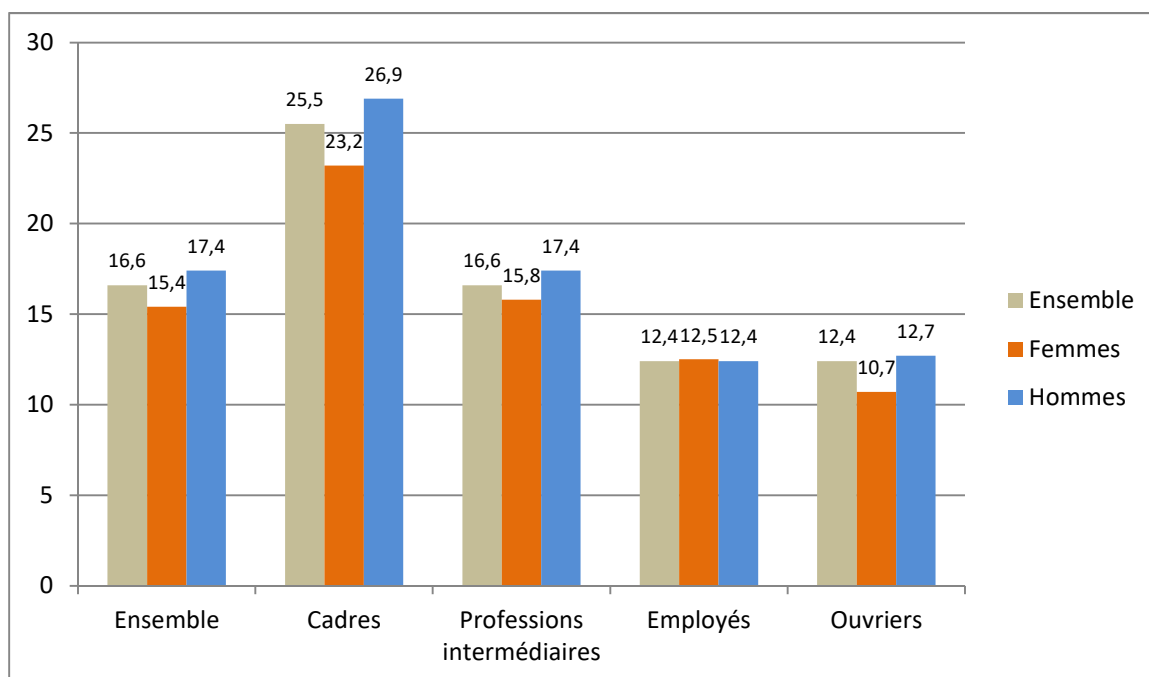
## 2. 1. 5 Statut et conditions d'emploi

	Nombre	%	Dont femme en %
<b>Ensemble</b>	5 499	100	47.8
<b>Agriculture</b>	4	0.1	100
<b>Industrie</b>	232	4.2	18.3
<b>Construction</b>	293	5.3	8.4
<b>Commerce, Transports, Services divers</b>	3 044	55.3	36.5
<b>Administration publique, Enseignement, Santé, Action Sociale</b>	1 926	35	74.6

**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
<b>Ensemble</b>	16,6 €	15,4 €	17,4 €
<b>Cadres</b>	25,5 €	23,2 €	26,9 €
<b>Professions intermédiaires</b>	16,6 €	15,8 €	17,4 €
<b>Employés</b>	12,4 €	12,5 €	12,4 €
<b>Ouvriers</b>	12,4 €	10,7 €	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
<b>aucun diplôme, certificat d'études primaires,</b>	16.7 %	16.7 %
<b>BEPC, Diplôme National du Brevet,</b>	8.0 %	6.4 %
<b>CAP, BEP ou équivalent</b>	19.7 %	25.5 %
<b>Bac ou brevet pro ou équivalent</b>	21.2 %	21.0 %
<b>diplôme de l'enst sup de niveau bac+2</b>	14.0 %	11.5 %
<b>diplôme de l'enst sup de niveau bac+3 ou bac+4</b>	11.7 %	8.8 %
<b>diplôme de l'enst sup de niveau bac+5 ou plus</b>	8.6 %	10.1 %



## 2.2. BILAN DES ACTIONS MENEES

### 2. 2. 1 Les actions pluriannuelles

A la suite du renouvellement du conseil municipal en 2020, Monsieur le Maire a choisi de créer une délégation relative à l'égalité femme-homme. Depuis 2022, cette délégation comprend également la lutte contre toutes formes de discriminations.

Cette année encore, cette question est prise en compte 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* ».

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.

Cette année encore, le service des sports a encouragé et facilité la participation des agents féminines de la collectivité à de participer à la course-marche « la Sénartaise » organisée par Grand Paris Sud et dont les profits sont reversés à la lutte contre le cancer du sein.

Chaque année, 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 1 500 € pour l'année 2022.

### 2. 2. 2 Les actions menées particulièrement en 2022

La MJC l'Oreille Cassée a consacré le premier trimestre de l'année 2022 à des projets portés par des femmes du territoire. Des concerts rock, punk, folk, latino d'artistes féminines ont ainsi été programmés en 2022.

Par ailleurs, à l'occasion du bicentenaire de sa naissance, l'artiste peintre animalière Rosa Bonheur a été célébrée à travers une exposition retraçant son histoire. Par ailleurs, un spectacle a été présenté à la Coupole en février afin de mieux faire connaître cette artiste.

## **Conclusion**

La Commune de Combs-la-Ville poursuit ses initiatives en matière d'égalité femme-homme.

Récemment elle s'est mobilisée autour d'Octobre Rose, mois de sensibilisation au dépistage du cancer du sein en relayant les actions mises en œuvre par les acteurs locaux et notamment les commerçants combs-la-villais.

Par ailleurs le cinéma de La Coupole a diffusé le film « De plus belle » qui évoque la maladie. Le centre d'activités sociales Trait d'Union s'est également mobilisé en organisant une rencontre Santé sur les thèmes de la prévention du cancer du sein et de l'utérus animée par le centre régional de coordination de dépistage des cancers en Ile-de-France et un atelier créatif dont les bénéfices de la vente des objets ont été reversés à la ligue contre le cancer.