

RAPPORT

DE **S**ITUATION

COMPARÉE

2
0
2
0

Ville de Fresnes

Fresnes 

3

INTRODUCTION GÉNÉRALE

4

SITUATION ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES SUR LE TERRITOIRE

La question des inégalités sur le plan local & national // 5
Evolution & structure de la population fresnoise // 6
Couples, familles, ménages // 7
Diplôme et formation // 9
Activité, emploi, chômage // 10
Caractéristiques de l'emploi // 15
Salaires & revenus d'activités // 18

19

SITUATION ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

La mise en place d'un diagnostic territorial // 20
Une communication publique sensible aux enjeux liés à l'égalité // 21
Sport et loisirs // 22
Enfance // 24
Petite enfance // 25
Voirie et espaces verts // 26
Vie artistique et culturelle // 28
Lutte contre les violences faites aux femmes // 29
Femmes & Espace public // 30

31

SITUATION ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES RAPPORT INTERNE

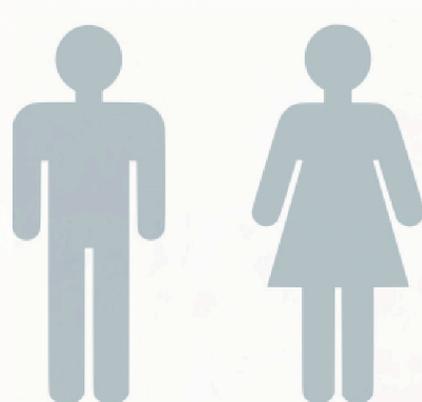
Rapport sur l'égalité professionnelle // 32
Chiffres clés de l'égalité dans la FP // 36
Répartition femmes / hommes // 36
Répartition femmes / hommes à temps partiel et non complet // 36
Répartition par tranche d'âge // 37
Répartition par filières // 38
Répartition par catégories d'emplois // 39
Répartition par responsabilité // 40
Rémunération moyenne par responsabilité // 41
Rémunération moyenne par catégories d'emplois // 42
Répartition des avancements d'échelons // 43
Répartition des avancements de grade & promotion interne // 44
Répartition du nombre de formations femmes / hommes // 45
Répartition du nombre de formations par responsabilité // 46
Répartition du nombre de formations par filière // 47
Répartition du nombre de formations par catégorie // 48
Répartition du nombre de formations CNFPT // 49
Répartition du nombre de formations payantes // 50
Répartition du nombre de préparations aux concours // 50
Nombre de femmes et d'hommes en formation toutes filières confondues // 51

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La ville de Fresnes s'est engagée en faveur l'égalité entre les femmes et les hommes, sur son territoire.

En 2014, elle a créé une délégation Egalité Femmes-Hommes et lutte contre les discriminations, prise en charge par un élu référent et une conseillère municipale. En 2016, elle poursuit, par la création d'un poste de chargée de missions égalité femmes-hommes rattaché au cabinet, afin de coordonner les différentes actions avec une ligne budgétaire dédiée.

Afin de garantir l'égalité professionnelle entre agents et agentes et de s'assurer que tous les habitants et habitantes bénéficient à égalité des politiques mises en œuvre par la ville, la Ville a souhaité disposer d'un état des lieux. Accompagnée d'un cabinet spécialisé, le groupe Egaé, elle a donc réalisé un diagnostic territorial de la situation en matière d'égalité femmes-hommes, comprenant deux axes : la gestion des ressources humaines, en interne, d'une part, et dans les actions développées sur le territoire, d'autre part.



Cette étude et sa restitution ne constituent pas une fin en soi. Il s'agit, au contraire, de permettre la mise en place d'un plan d'action visant à réduire les inégalités. Elle a également été l'occasion de signer la Charte Européenne pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la vie locale.

La Ville a ainsi décidé d'agir de façon transversale afin que l'ensemble des politiques publiques locales n'aggravent pas les inégalités déjà inscrites au sein de la société, mais contribuent, au contraire, à les réduire.

Par ailleurs, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est également venue encourager l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité. Dans son article 61, elle prévoit la rédaction d'un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, obligatoire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

Ce rapport doit attester de la mise en œuvre d'une politique intégrée de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité, en direction du public, comme en direction des agent.es. Toutes les politiques publiques doivent être envisagées du point de vue du genre afin de déterminer l'impact qu'elles exercent sur la vie des femmes et des hommes. Ce rapport doit également témoigner du développement d'actions spécifiques s'adressant aux femmes et aux hommes afin de corriger les inégalités rencontrées dans différents champs sociaux. Enfin, il doit établir des orientations pluriannuelles permettant de favoriser l'égalité.

Il s'agit ici du troisième rapport présenté par la Ville présentant les données pour l'année 2019.



**SITUATION ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES
SUR LE TERRITOIRE**

LA QUESTION DES INÉGALITÉS À L'ÉCHELON LOCAL

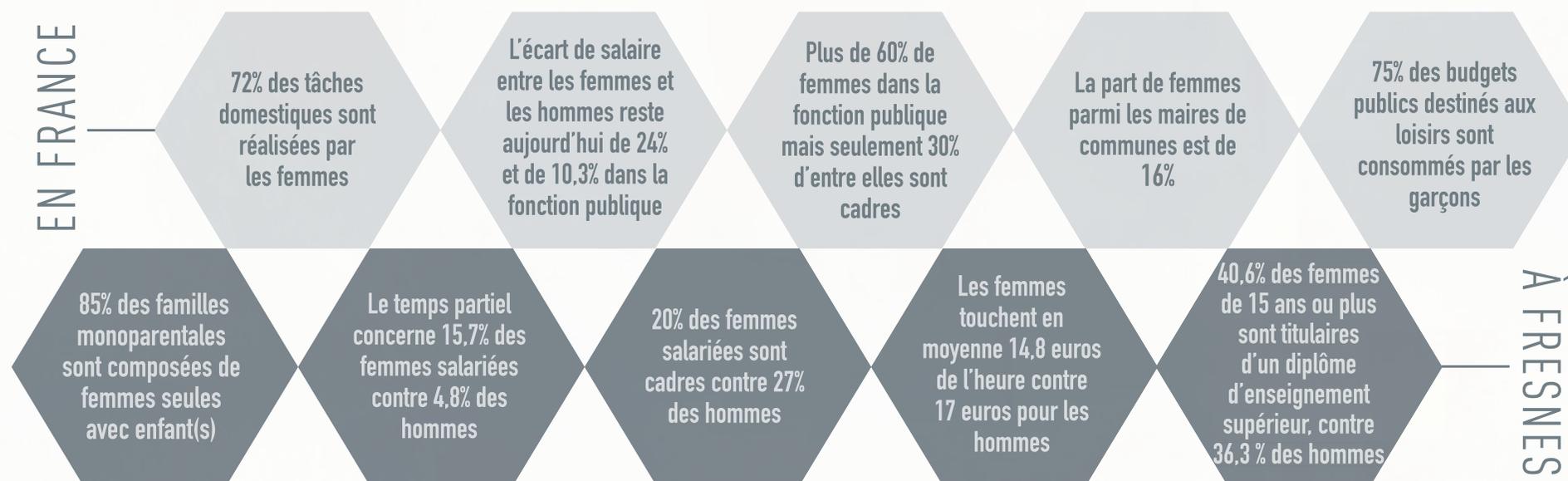
La question des inégalités femmes-hommes, souvent débattue au niveau national, l'est bien moins sur le plan local. Pourtant, la commune est un échelon privilégié pour s'emparer de telles problématiques. Du fait de sa proximité, elle permet de développer la solidarité et le vivre-ensemble. Elle est la mieux placée pour répondre aux préoccupations de ses habitant.es, et pour mettre en place des politiques publiques plus égalitaires.

Les inégalités sont fortement corrélées au contexte culturel, économique et social spécifique dans lequel elles s'inscrivent. Aussi, la Ville a une responsabilité et un rôle majeur à exercer pour agir contre toute forme de discriminations.

UNE LENTE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ

L'égalité entre les femmes et les hommes progresse. Entre 1975 et 2015, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est passé de 60 à 84%. De la santé au droit, en passant par la communication, de nombreux secteurs se sont ouverts aux femmes. Au milieu des années 1970, ces dernières touchaient, en moyenne pour des temps complets, les deux tiers du salaire des hommes, contre plus de 80% aujourd'hui.

Pourtant, les inégalités persistent. Le travail féminin reste marqué par le temps partiel. Si les hommes travaillent plus souvent en intérim, les contrats à durée déterminée sont bien plus réservés aux femmes. En dépit d'un reversement complet en matière d'éducation et de niveau de diplôme, les femmes demeurent le plus souvent cantonnées à des postes de moindres responsabilités, et de nombreux secteurs - de l'industrie à l'informatique - leur sont encore largement fermés. Dans la sphère privée, les nouvelles libertés s'accompagnent encore de fortes contraintes : inégale répartition des tâches domestiques, pauvreté de nombreuses familles monoparentales, etc.



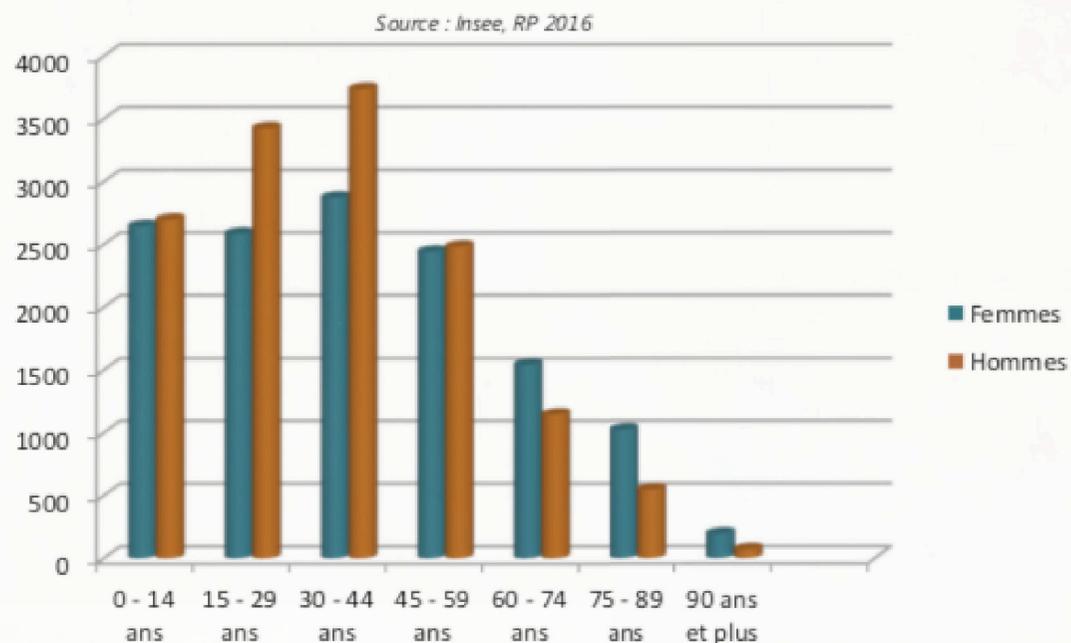
POPULATION SELON L'ÂGE ET LE SEXE

En 2016, la Ville de Fresnes compte **27 416** habitants, dont **14 108** hommes et **13 308** femmes.

Les femmes représentent ainsi, **49%** de la population.

Les Fresnois sont plus nombreux parmi les tranches d'âge de 15 à 59 ans et les Fresnoises parmi celles de 60 à 90 ans et plus.

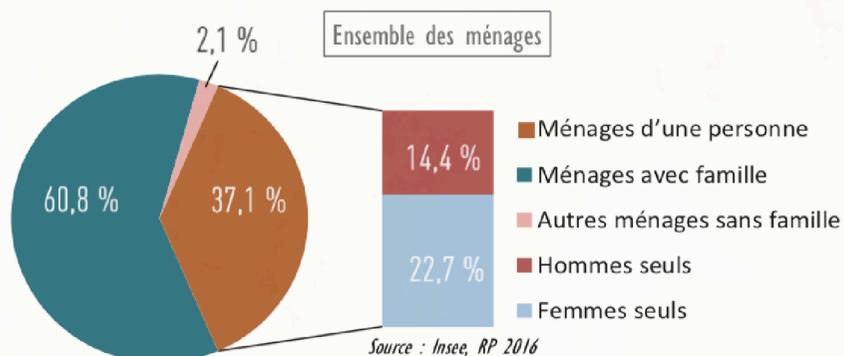
Elles représentent, en effet, **66%** de la tranche des 75 ans et plus et **45%** de la tranche 15-59 ans.



MÉNAGE SELON LEUR COMPOSITION

Part des ménages d'une personne seule

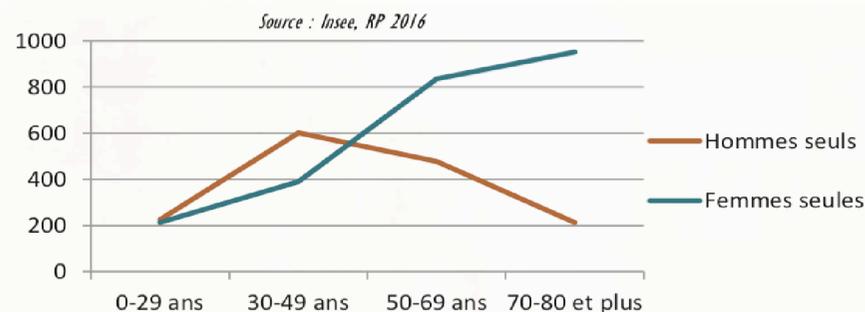
Les femmes seules représentent 22,7% de l'ensemble des ménages, contre 14,4% pour les hommes. Parmi les ménages composés d'une seule personne, la part des femmes est de 61%



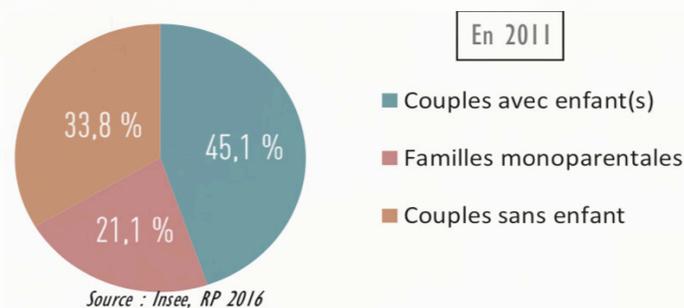
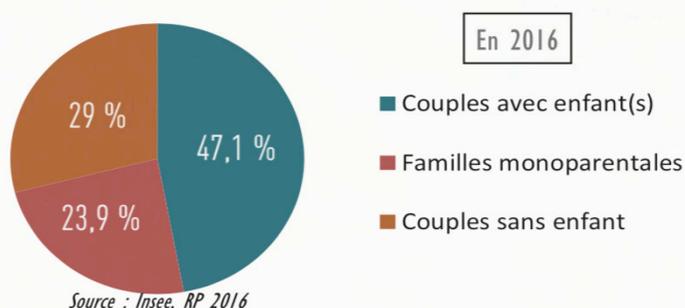
Ménages d'une personne seule selon l'âge et le sexe

Plus on avance dans l'âge, plus on compte de femmes vivant seules. Les hommes sont plus seuls que les femmes avant 60 ans. Après, la tendance s'inverse et l'écart se creuse.

Ce phénomène est principalement lié à l'espérance de vie des femmes, plus élevée que celle des hommes.



Composition des familles



LES FAMILLES MONOPARENTALES

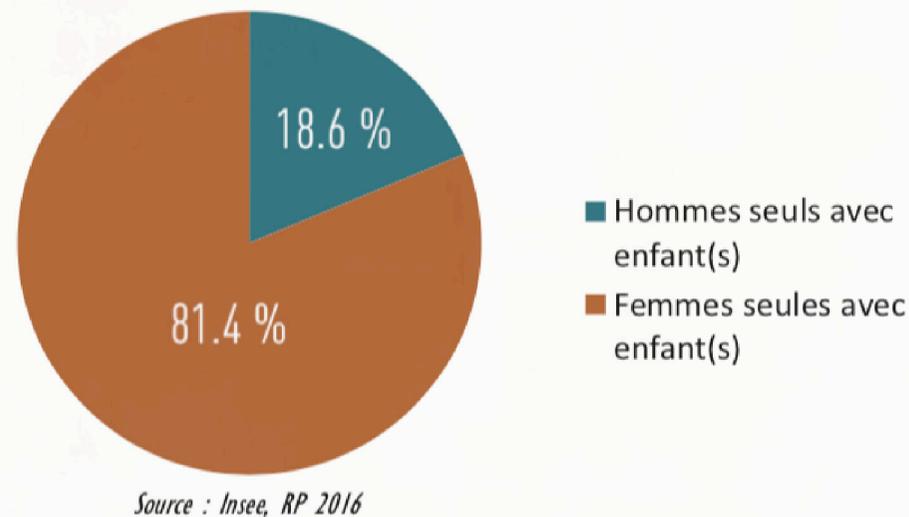
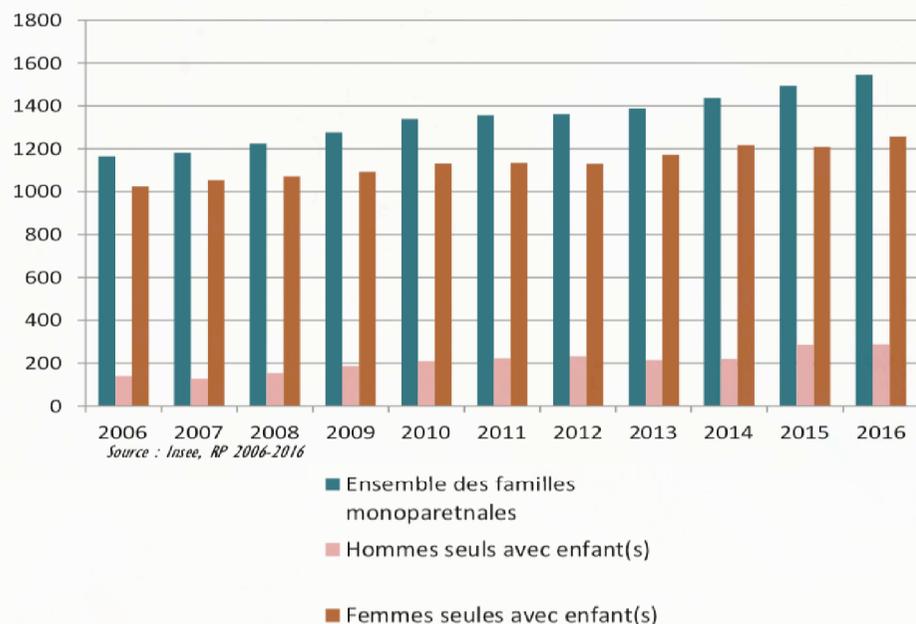
Les familles monoparentales, au nombre de 1545 en 2016, représentent **23.9%** des ménages avec famille. Parmi ces familles monoparentales, **81,4%** sont des femmes seules avec enfant(s), soit 1257 familles.

Ce taux atteint 84% pour le Grand-Orly Seine Bièvre et 82% en moyenne métropolitaine.

Part hommes/femmes dans les familles monoparentales en 2016

La part de femmes monoparents a augmenté entre 2011 et 2016 (+2 points). La part d'hommes monoparents sur la même période à, quant à elle, augmenté d'un point. La part des femmes monoparents parmi l'ensemble des familles est stable.

Évolution de la composition des familles monoparentales de 2006 à 2016

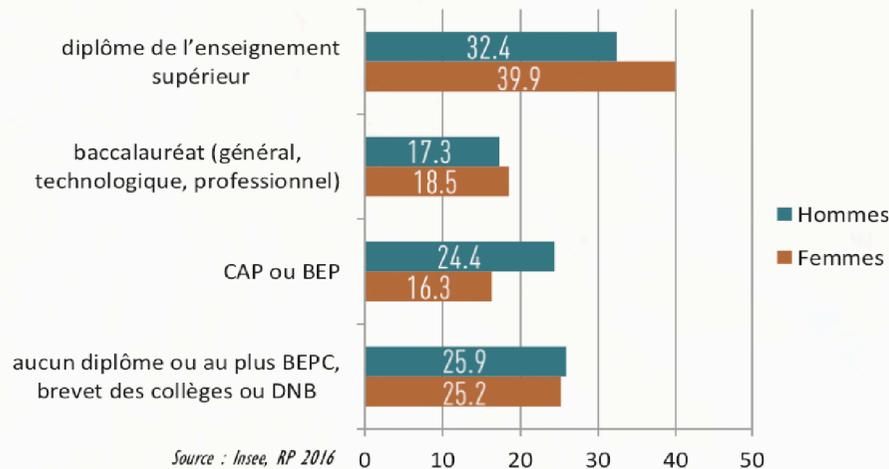


SCOLARISATION SELON L'ÂGE ET LE SEXE

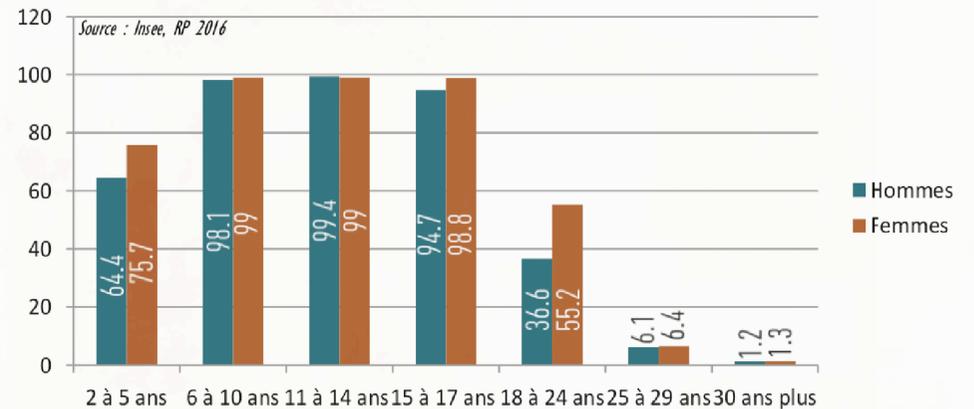
Parmi les jeunes scolarisés à Fresnes, les femmes sont plus nombreuses à rester scolarisées entre 15 et 30 ans. En deçà de cette tranche d'âge, le taux de scolarisation est quasiment équivalent pour les deux sexes. Parmi les 18-24 ans, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes scolarisés est de 18.6 points.

Les hommes sont plus nombreux parmi les catégories « aucun diplôme » et « titulaires d'un CAP ou BEP ». En effet, la part des hommes dans cette catégorie est de 8 points supérieure à celle des femmes.

Diplôme le plus élevé de la population scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016



Taux de scolarisation selon le sexe et l'âge en 2016 (%)



La part des femmes et des hommes titulaires d'un baccalauréat est équivalente (17,3% d'hommes contre 18,5% de femmes).

En revanche, les femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur sont plus nombreuses que les hommes. En effet, la part des femmes titulaires de ces diplômes est de 7.5 points supérieure à celle des hommes.

Ainsi, en prenant en compte la tranche d'âge des 25-39 ans, on observe que la part des femmes diplômées est plus élevée que chez les hommes, et que la part des bas niveaux de formation est plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Celles-ci sont donc de plus en plus diplômées. Parallèlement, les postes de cadres sont toujours surreprésentés chez les hommes et les salaires féminins, toujours inférieurs à ceux des hommes.

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION SELON L'ÂGE ET LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes.

En 2016, à Fresnes, on observe que les hommes sont surreprésentés parmi quatre catégories :

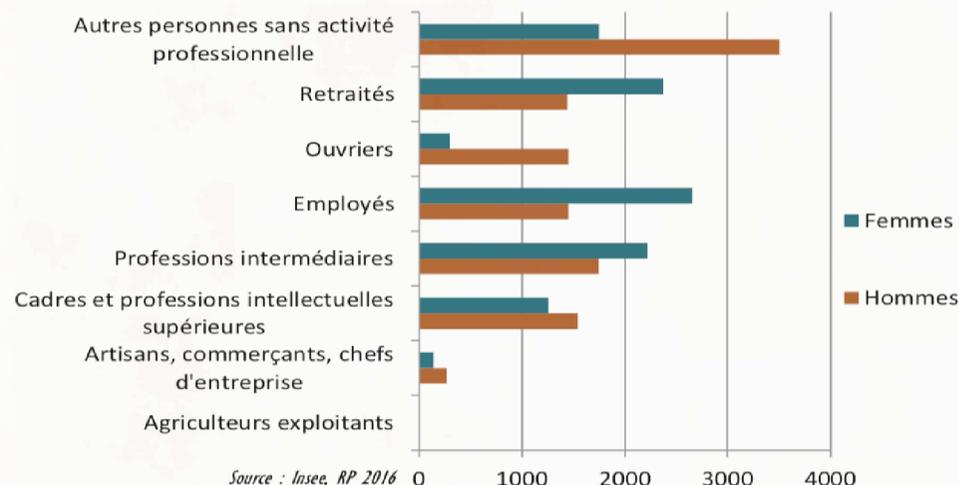
- Les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (**66%**)
- Les cadres et professions intellectuelles supérieures (**55%**)
- Les ouvriers (**83%**)
- La catégorie des « sans activité professionnelle » (**67%**)*

Les femmes, quant à elles, sont majoritaires parmi les trois catégories suivantes :

- Professions intermédiaires (**56%**)
- Employées (**65%**)
- Retraitées (**62%**)

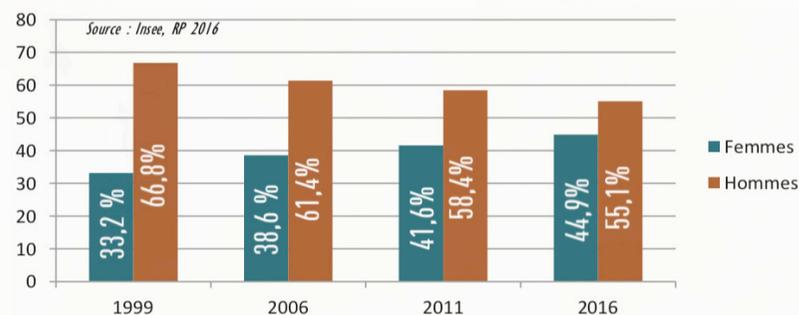
Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les femmes sont nettement plus nombreuses parmi les employés (**65%**) et les hommes sont surreprésentés parmi les ouvriers (**83%**). Les femmes, dont l'espérance de vie est plus grande, représentent, enfin, **62%** des retraités.

** Sont comptabilisés dans la catégorie « autres personnes sans activité » les personnes sans activité professionnelle et n'entrant ni dans la catégorie des retraités ni dans celle des étudiants ou stagiaires. Cette catégorie comprend notamment les hommes et femmes au foyer ou les personnes en incapacité de travailler.*



Évolution de la répartition femmes/hommes chez les cadres

Parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures, en 2014, 43% sont des femmes et 57% sont des hommes. En 2016, 45% sont des femmes et 55% des hommes. On observe une diminution constante des écarts entre hommes et femmes entre 1999 et 2016.



ACTIVITÉ & EMPLOI DE LA POPULATION

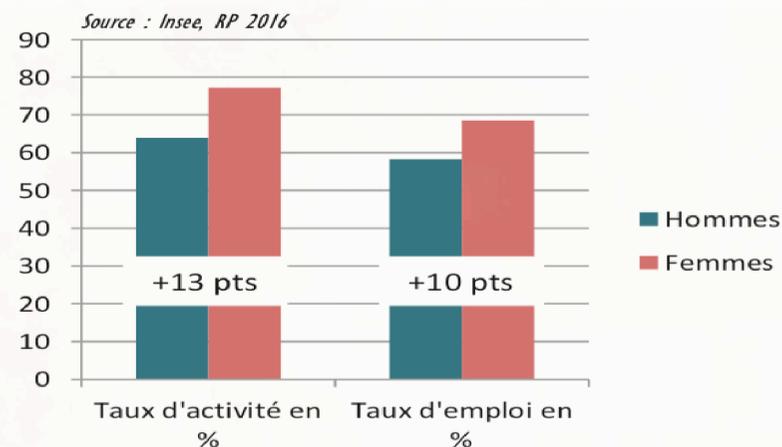
Sur l'ensemble de la population Fresnoise, la part des actifs est de 70% et celle des actifs occupant un emploi, de 63%.

Le taux d'activité des femmes est de 77.2% et celui des hommes de 64%. Cet écart vaut également pour le taux d'emploi supérieur de 10 points chez les femmes (68,6% contre 58,3% chez les hommes). La différence est constatée pour chaque tranche d'âge, y compris parmi les nouvelles générations d'actifs, sauf chez les 55-64 ans, où le taux d'emploi des hommes est de 2 points supérieur à celui des femmes, alors que, dans le même temps, la population masculine est moindre.

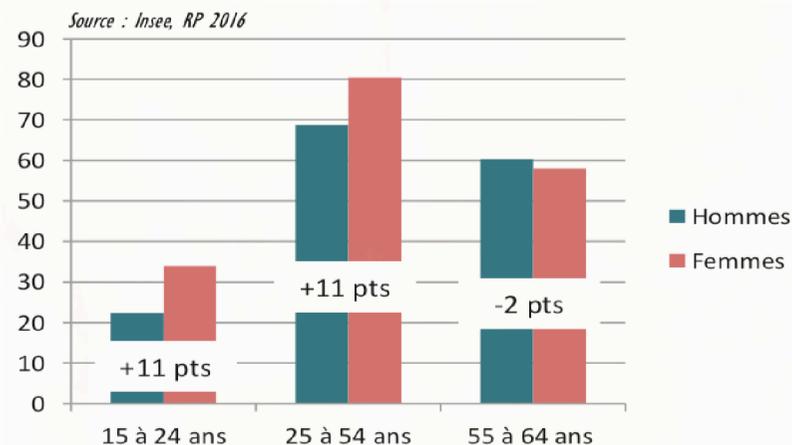
Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe.

Taux d'activité & taux d'emploi selon le sexe (%)



Taux d'emploi selon le sexe et l'âge (%)



EMPLOI SELON LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les femmes représentent 48,5% des salariés et 45% des non-salariés.

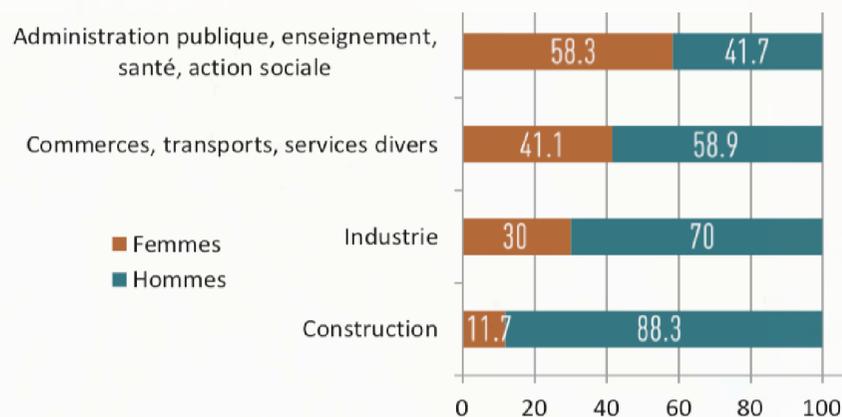
Elles sont surreprésentées dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale. La part des femmes non-salariées est nettement supérieure à celle des femmes salariées dans cette catégorie.

Partout ailleurs, leur part est inférieure à celle des hommes. L'écart les plus importants se trouvent dans les secteurs de l'industrie et de la construction, où la mixité reste encore faible.

Source : Insee, RP 2016

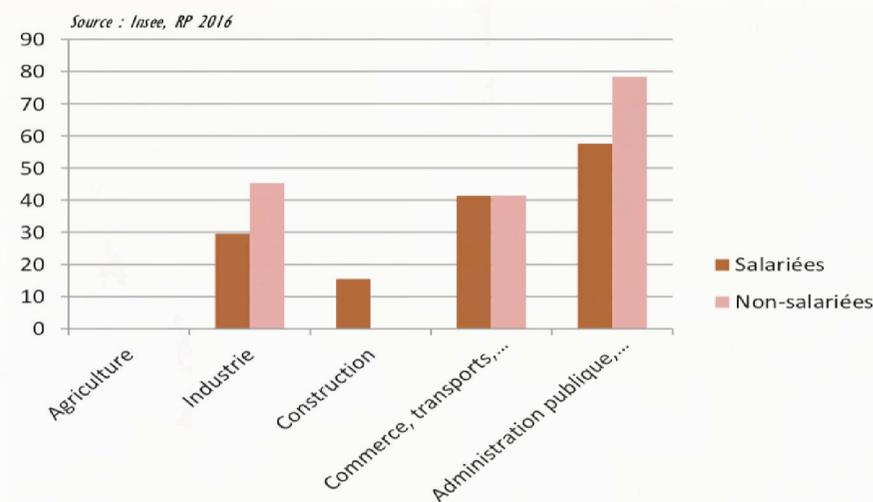
	2016	%	2011	%
Ensemble	7 949	100,0	7 164	100,0
Salariés	7 390	93,0	6 637	92,6
<i>dont femmes</i>	3 587	45,1	3 056	42,7
<i>dont temps partiel</i>	949	11,9	946	13,2
Non-salariés	559	7,0	527	7,4
<i>dont femmes</i>	252	3,2	209	2,9
<i>dont temps partiel</i>	67	0,8	67	0,9

Part des femmes par secteur d'activité (en%)



Sources : Insee, RP2016, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2019

Taux de féminisation par secteur d'activité & statut professionnel (en%)



CHÔMAGE DES 15 - 64 ANS

En 2016, le taux de chômage au sein de la Ville de Fresnes est de 10% sur l'ensemble de la population.

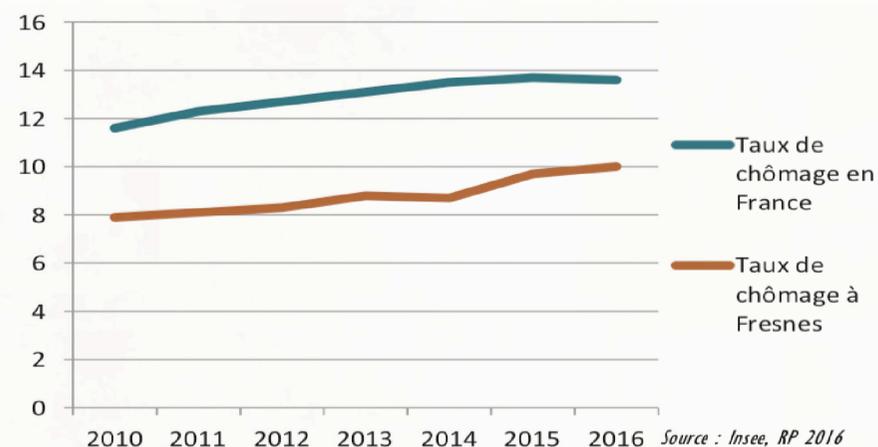
Sur le plan national en 2016, le taux de chômage des français est de 13,6% (au sens du recensement).

À Fresnes, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes. En effet, en 2016, la part des femmes parmi les chômeurs est de 55,8%.

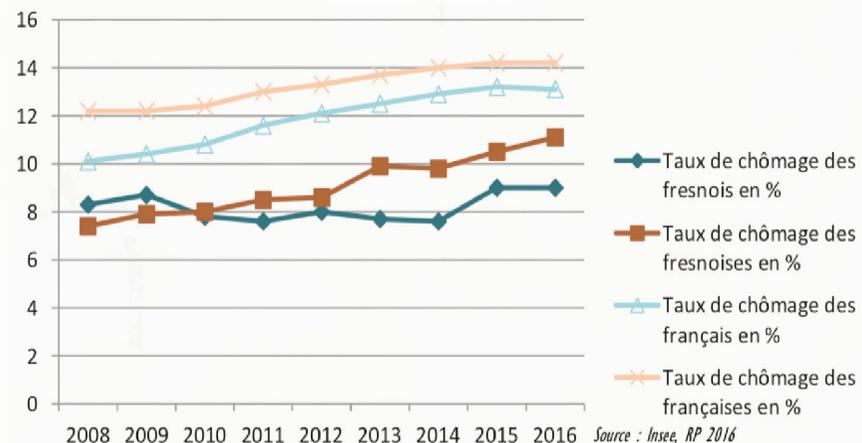
Depuis 2008, on note une inversion des tendances entre le taux de chômage des femmes et des hommes à Fresnes. En effet, la part des femmes parmi les chômeurs était à l'époque de 47,7%. Elle passe à 52,7% en 2011 et ne cesse d'augmenter depuis, pour rejoindre, peu ou prou, un écart similaire à celui de la moyenne nationale.

Le taux de chômage présenté ici porte sur la population active âgée de 15 à 64 ans et s'entend au sens du recensement. L'Insee considère comme étant au chômage, toute personne active se déclarant à la recherche d'un emploi, qu'elle soit inscrite ou non à Pôle emploi. Le nombre de demandeurs d'emploi au sens du recensement est donc souvent plus élevé que celui produit par le ministère du Travail, qui ne porte que sur les personnes effectivement inscrites à Pôle emploi.

Évolution du taux de chômage en France et à Fresnes entre 2010 et 2016 (en%)

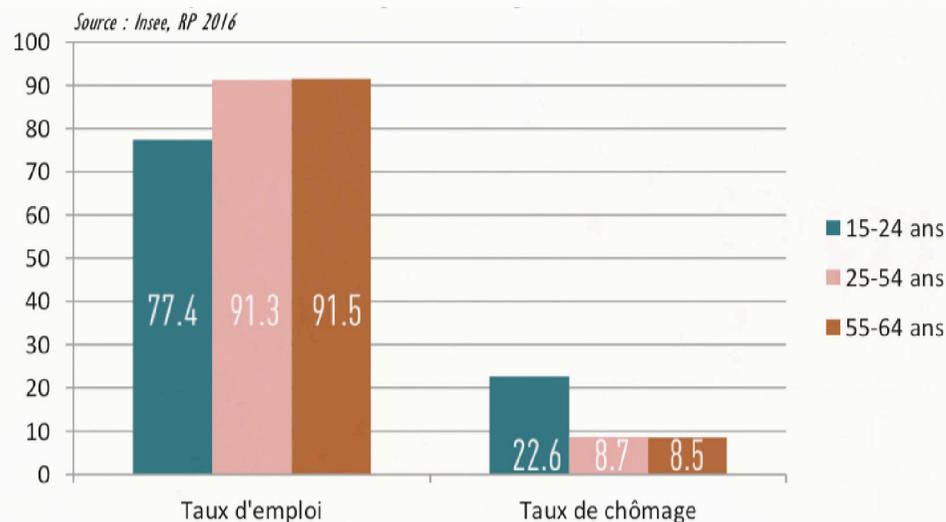


Évolution du taux de chômage en France et à Fresnes entre 2008 et 2016 selon le sexe (en%)

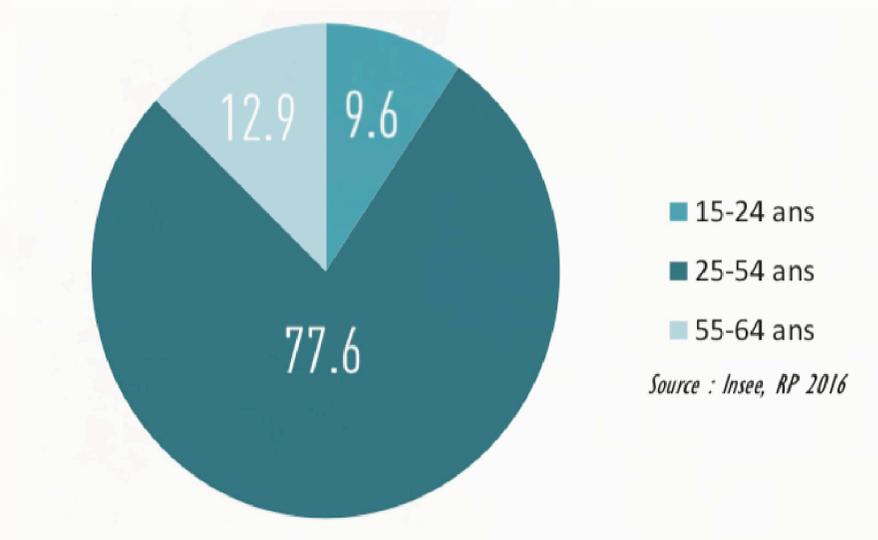


CHÔMAGE DES 15 - 64 ANS

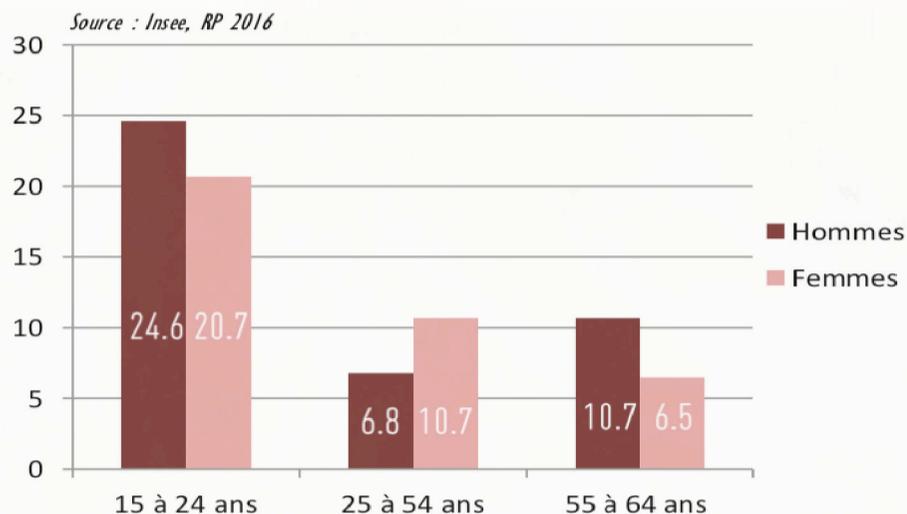
Taux d'emploi et de chômage selon l'âge (en%)



Part des actifs (en%)



Taux de chômage selon l'âge et le sexe (en%)



Sur l'ensemble de la population fresnoise, ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui connaissent le taux de chômage le plus élevé (22.6%)

Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes parmi les 25-54 ans. En revanche, il est moindre chez les 15-24 ans et chez les 55-64 ans, au sein des catégories d'âge où le taux d'emploi et/ou la part des actifs sont également moindres. L'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes, dans chaque catégorie d'âge en d'en moyenne 4 points.

STATUT & CONDITIONS D'EMPLOI

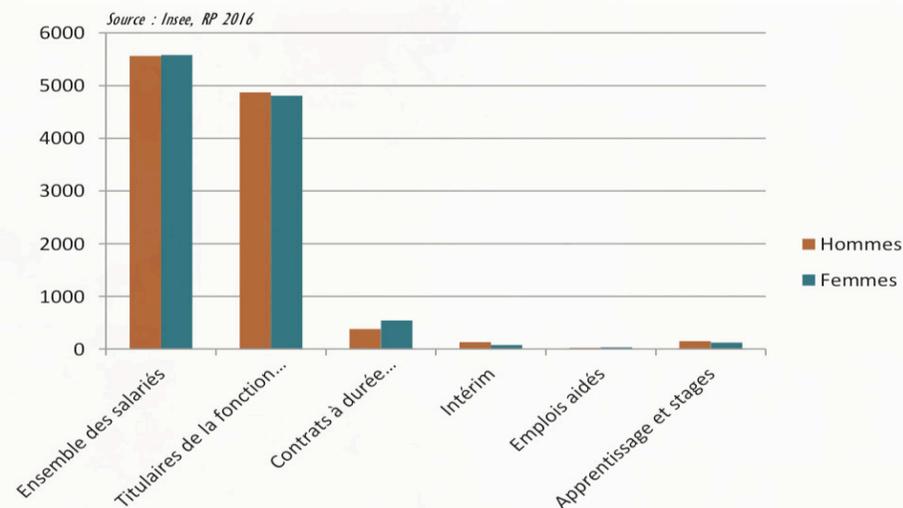
En 2016 à Fresnes, on observe une surreprésentation des salariés titulaires de la fonction publique et d'un CDI, parmi l'ensemble des salariés (environ 86.9%).

Dans cette catégorie, la part des hommes est supérieure à celle des femmes (50,3% contre 49,6%). Par rapport à 2014, la tendance s'est inversée. En effet, les femmes étaient alors légèrement plus nombreuses que les hommes.

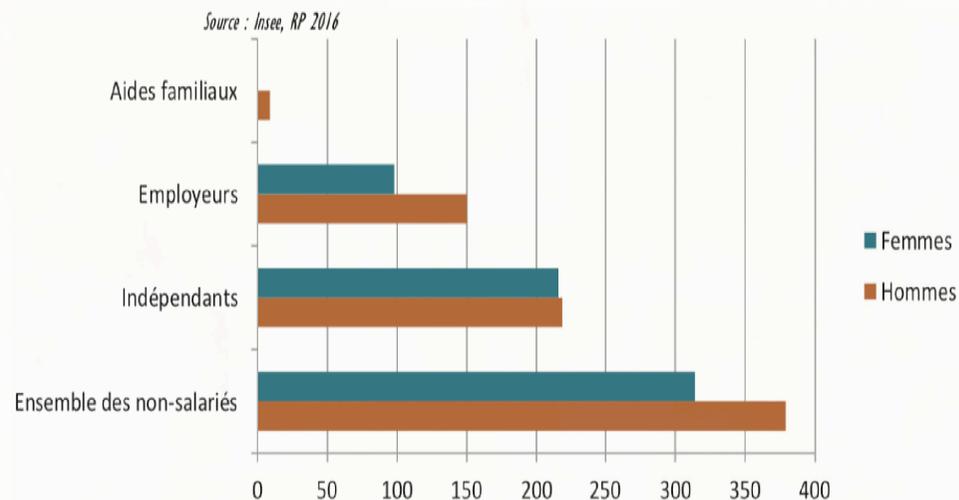
Les femmes sont, en revanche, majoritaires parmi les CCD et les emplois aidés. Alors que la part des hommes est plus importante au sein des intérimaires, des apprentissages et stages, ainsi que chez les indépendants et les employeurs.

Les écarts les plus importants entre le nombre d'hommes et de femmes au sein d'une même catégorie se trouvent chez les CDD avec 59% de femmes, chez les intérimaires avec 63% d'hommes, et chez les employeurs enfin, avec 60,5% d'hommes.

Condition d'emploi des salariés selon le sexe



Condition d'emploi des non-salariés selon le sexe



STATUT & CONDITIONS D'EMPLOI

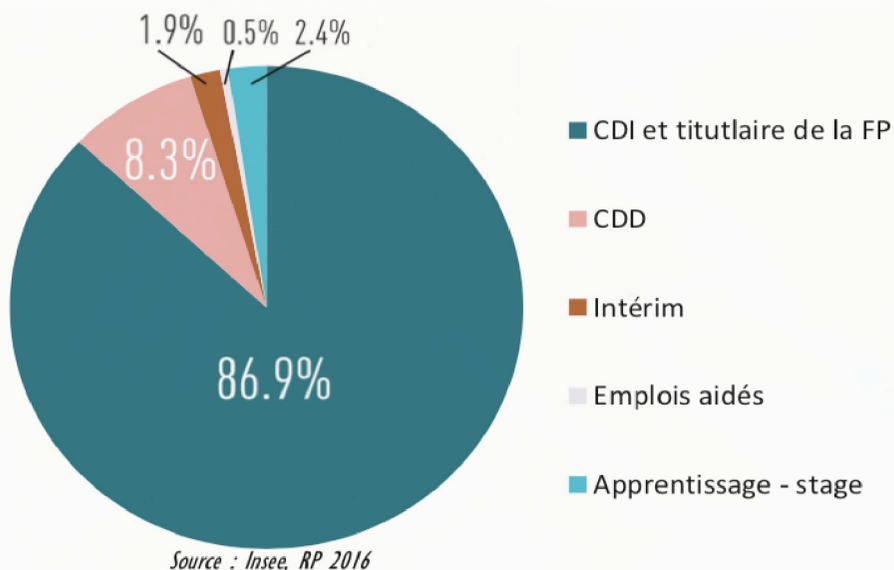
A Fresnes, la part des CDD parmi les salariés, est de 8.2%, et la part des intérimaires est de 1.9%.

Au sein de ces catégories, la part des femmes est plus importante parmi les CDD, et celle des hommes, parmi les intérimaires.

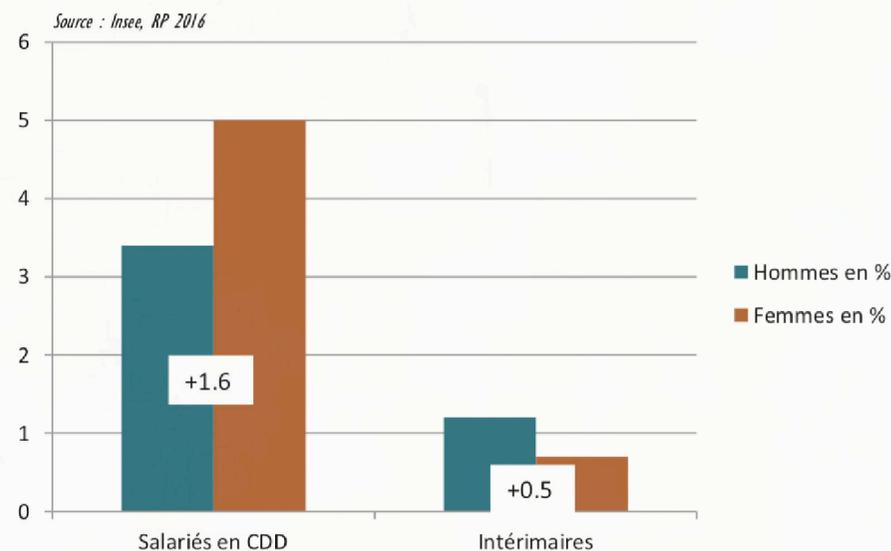
Parmi les emplois dits précaires (CDD et Intérim), la part des femmes est, d'un point, supérieure à celle des hommes : 5.5% des salariés contre 4.6%..

Chez les salariées, la part des femmes en contrat précaire est de 11,1%, alors que chez les salariés, la part des hommes en contrat précaire est de 9.2% (-2 points).

Statut et condition d'emploi des salariés à Fresnes en 2016



Part des contrats précaires (CDD & Intérim) selon le sexe parmi les salariés de 15 ans et plus



TEMPS PARTIEL

À Fresnes, en 2016, 16,9% des femmes de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel, contre 7,5% des hommes.

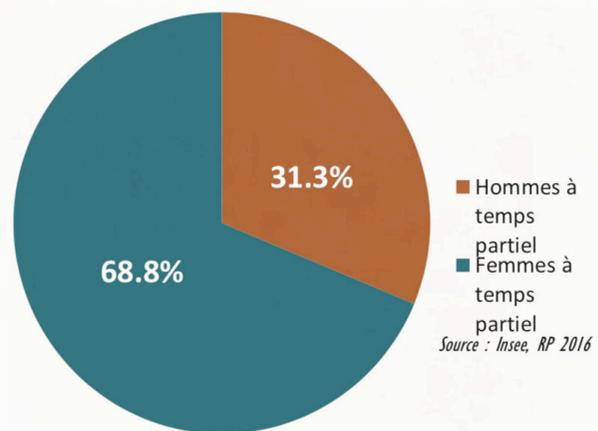
Sur l'ensemble des salarié.es à temps-partiel, la part des femmes à temps partiel est de 68,8%, contre 31,3% pour les hommes.

Entre 2011 et 2016, on constate une augmentation du nombre de femmes et d'hommes à temps-partiel, dans des proportions équivalentes (+2 points environ).

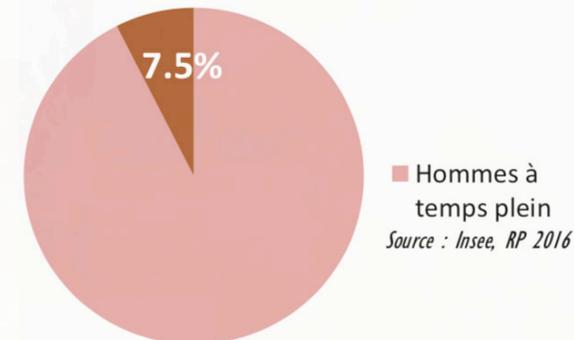
Cet écart se retrouve parmi toutes les tranches d'âge, excepté chez les 15-24 ans où le nombre d'hommes et de femmes à temps partiel est sensiblement le même.

En revanche, c'est dans les catégories qui comptabilisent le plus grand nombre d'actifs, chez les 25-54 ans, et chez les 55-64 ans, que l'écart entre le pourcentage d'hommes et de femmes à temps partiel est le plus important : respectivement +4,7 points et + 9,8 points.

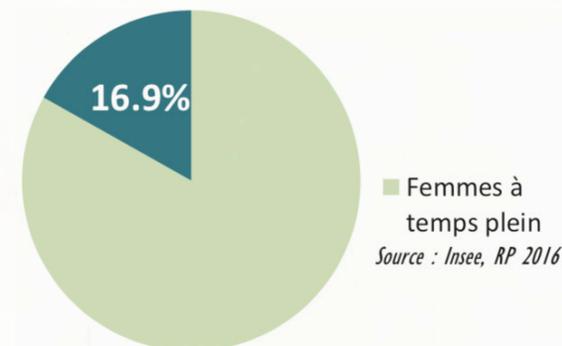
Part des hommes et des femmes à temps partiel sur l'ensemble des temps partiels



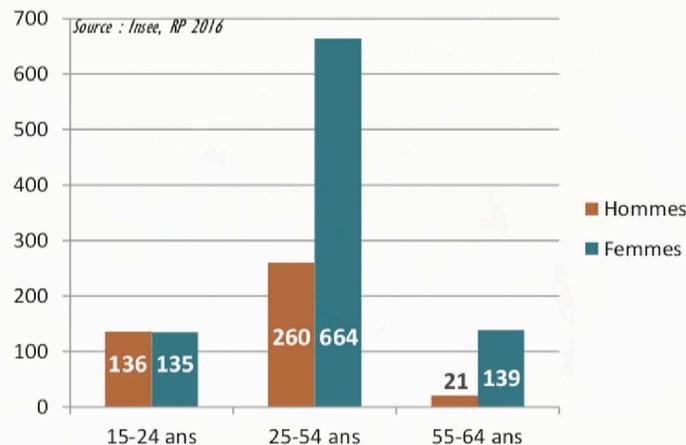
Part des temps partiels chez les salariés hommes



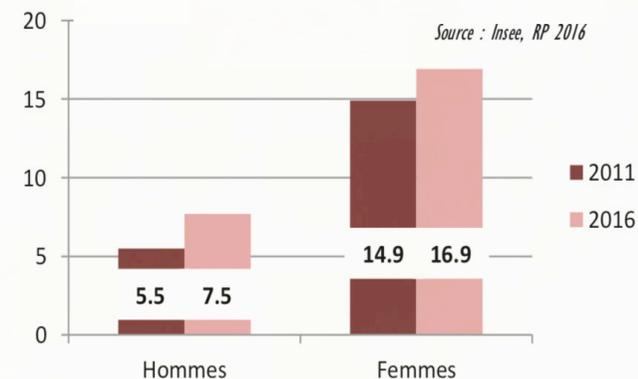
Part des temps partiels chez les salariées femmes



Hommes et femmes à temps partiel selon l'âge

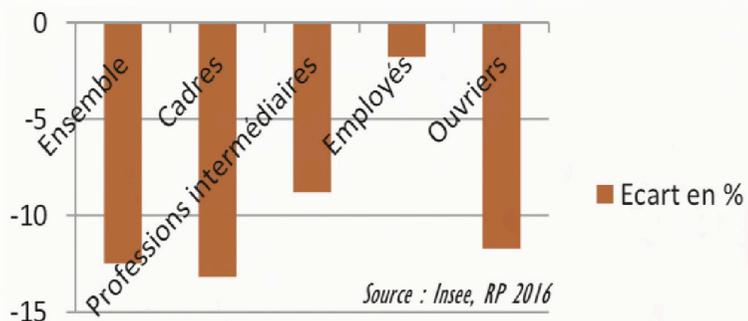


Évolution du temps partiel entre 2011 et 2016

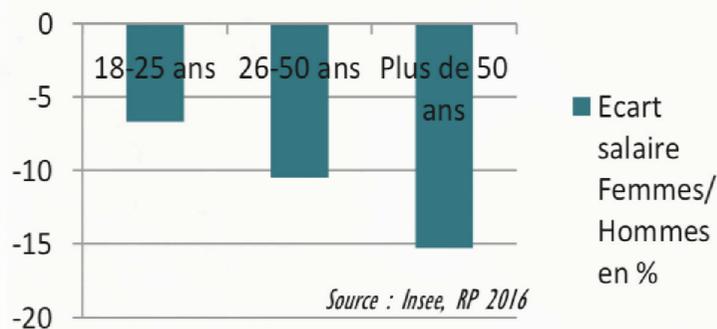


ÉTAT DES ÉCARTS DE SALAIRES

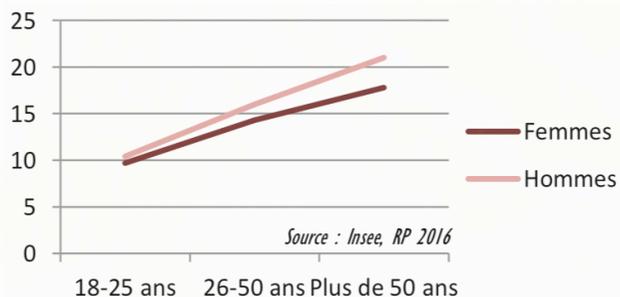
Écarts de salaire net horaire moyen entre les hommes et les femmes à temps partiel selon la catégorie socioprofessionnelle en 2016



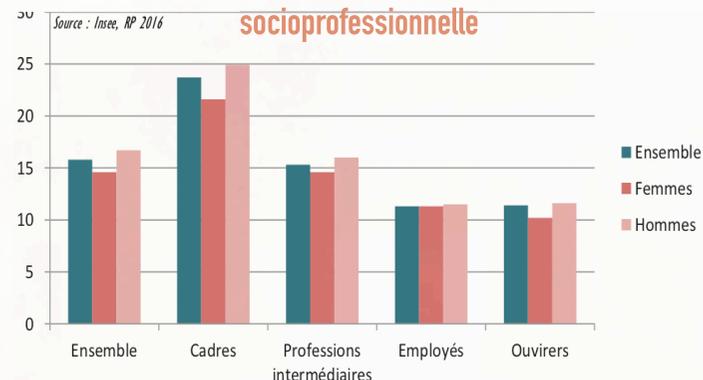
Écarts de salaire net horaire moyen entre les hommes et les femmes à temps partiel selon l'âge en 2016



Salaire net horaire moyen(en €) selon l'âge et le sexe



Salaire net horaire moyen(en €) selon la catégorie socioprofessionnelle



Le salaire horaire net moyen des salariés est, quel que soit l'âge ou le territoire, toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

A Fresnes, l'écart est de 2,1 euros par heure, en moyenne. Les femmes gagnent 12,5% de moins que les hommes*. Ce taux horaire est comparable à la moyenne métropolitaine.

L'écart de taux de salaire horaire est toujours plus important chez les cadres et professions intellectuelles supérieures que pour les autres catégories socioprofessionnelles. A Fresnes, il est de 3,2 euros, dans cette catégorie.

Parmi les professions intermédiaires, cet écart est de 1 euro et de 0,2 euros seulement chez les employés. En revanche, parmi les ouvriers, l'écart est d'environ 2 euros.

Les écarts de salaire entre hommes et femmes se creusent avec l'âge. Les femmes des générations plus âgées restent confrontées au plafond de verre.

Alors qu'entre 18 et 25 ans, la différence est de 0,7 euros par heure, elle passe à 3,7 euros par heure après 50 ans

*Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.



SITUATION ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES
DANS LES POLITIQUES
PUBLIQUES

LA MISE EN PLACE D'UN DIAGNOSTIC EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Afin de permettre à la Ville de développer une véritable politique locale d'égalité, pour favoriser les droits des femmes et lutter contre les violences de genre, il est apparu nécessaire de réaliser un premier diagnostic au sein de la commune. Ce document donnera à voir une vision d'ensemble des réalités territoriales, permettant d'aider au déploiement d'un plan d'action qui devra répondre aux grands enjeux et problématiques alors mis en valeur.

Lancé le 24 novembre 2017, le diagnostic territorial se présentera sous la forme d'un rapport évaluant nos politiques publiques et analysera la collectivité en tant qu'employeur. Cette démarche est portée par un comité de pilotage présidé par madame la Maire et réunissant tous les acteurs concernés. Finalisé en mars 2018, ce diagnostic a permis d'aboutir à la signature de la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique, et débouchera sur l'élaboration du plan d'action. Pour l'accompagner dans la réalisation de ce diagnostic, la Ville de Fresnes a fait appel au Groupe EGAE, cabinet de conseil spécialiste des questions d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce diagnostic intervient aux prémises de la mise en œuvre

d'une action municipale coordonnée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il vient donc interroger les conditions de réussite de l'action à venir. Si différentes actions spécifiques sont déployées à ce jour sur cette thématique, il convient néanmoins de les intégrer, plus largement, à l'ensemble des politiques publiques.

La démarche a bénéficié d'un portage politique affirmé, avec une large mobilisation des élu.e.s dans le cadre du suivi du diagnostic. Cette impulsion au plus haut niveau a été répercutée dans les services sous la forme d'une collaboration active à la mission.

La commune peut s'appuyer sur la présence de plusieurs personnes ou groupes ressources sur les questions d'égalité : deux élu.e.s en charge de la lutte contre les discriminations très investi.e.s sur la thématique de l'égalité femmes-hommes (dont un membre du Haut Conseil à l'Égalité), une chargée de mission avec un temps de travail dédié, un service communication très sensibilisé, un collectif Droits des femmes actif sur le territoire.

L'ensemble des professionnel.le.s rencontré.e.s s'est montré sensible à la démarche et convaincu de sa pertinence dans le cadre du fonctionnement des services et des politiques déployées sur le territoire. Néanmoins, les représentations de ce que sont ou devraient être l'un et l'autre sexe apparaissent aujourd'hui comme la principale difficulté à contourner pour

faire progresser l'égalité.

Enfin, les actions déployées gagneront à s'intégrer dans une stratégie globale, renforçant la lisibilité et la visibilité de cette nouvelle politique. La signature de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et l'élaboration d'un plan d'action permettront d'asseoir la politique municipale en la matière.



UNE COMMUNICATION SENSIBLE AUX ENJEUX D'ÉGALITÉ

LA VALORISATION DES ACTIONS MISES EN PLACE

Les thématiques de l'égalité femmes-hommes et des violences faites aux femmes sont abordées chaque année dans les communications de la ville, notamment auprès des habitant.e.s (Panorama fresnois). En effet, la ville de Fresnes se saisit du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (journée internationale contre les violences faites aux femmes) pour traiter de ces deux thématiques et consacrer des dossiers d'informations permettant d'aborder en profondeur les sujets.

La ville communique également sur des actions liées à l'égalité femmes-hommes qu'elle mène ponctuellement. Par exemple, l'adhésion au Centre Hubertine Auclert, ou encore la démarche du diagnostic sur l'égalité femmes-hommes, ont fait l'objet d'une communication dans le Panorama fresnois.

La ville produit au sujet des violences faites aux femmes des documents très complets, qui permettent de relayer les informations à destination des habitantes et d'aborder le sujet de manière exhaustive.



LES VISUELS, LES COULEURS, L'ÉCRITURE

La question de l'égalité femmes-hommes est un sujet souvent débattu au sein du service communication et l'ensemble de l'équipe apparaît sensible à la thématique.

Cette sensibilité se manifeste à plusieurs niveaux : dans le traitement approfondi et complet de la thématique de l'égalité, dans le relai des informations sur le sujet et dans la vigilance apportée au choix des visuels et à la diversité des représentations des individus, par exemple.

De manière générale, les graphismes, les images et le choix des portraits des habitant.e.s intègrent une attention à la représentation des femmes et des hommes.

ALLER PLUS LOIN...

Poursuivre les actions de communication de la ville sur le sujet

- Communiquer sur l'engagement de la ville
- Identifier une stratégie globale sur l'intégration de l'égalité dans la communication de la ville en travaillant à la rédaction d'une charte communication, en collaboration avec le service concerné, ou signer la Charte du Haut Conseil à l'égalité pour une communication publique sans stéréotype de sexe.
- Proposer aux agent.e.s une formation dédiée aux enjeux de l'égalité femmes-hommes dans la communication

SPORT & LOISIRS

DES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS PLUTÔT ORIENTÉS VERS LES PRATIQUES MASCULINES

La gestion des plannings de mise à disposition d'équipements sportifs figure parmi les tâches réalisées par le service des sports. Plusieurs freins à la fréquentation par les femmes de ces équipements peuvent être identifiés :

- De manière générale, les équipements sportifs en libre accès sont majoritairement fréquentés par les hommes. Aujourd'hui, la ville ne dispose pourtant pas de données sexuées relatives à la fréquentation de ses 3 stades (terrains de football, courts de tennis, city parc, terrains de rugby, piste d'athlétisme).
- Les équipements sont dotés de vestiaires séparés mais la présence d'aménagements de confort en leur sein est limitée (miroirs, douches séparées et fermées, sèche-cheveux).

UNE MIXITÉ DIFFICILE DANS LES PRATIQUES SPORTIVES DES JEUNES

La ville dispose de 3 dispositifs sportifs à destination des plus jeunes, réunis au sein de l'école municipale des sports, au sein desquels les filles sont toujours minoritaires :

- Le centre sportif accueille les activités sportives municipales du mercredi pour les élèves des écoles élémentaires (6-12 ans). Pour l'année en cours, 197 enfants fréquentent le dispositif, dont 92 filles (46,7%). Les enfants ne se répartissent néanmoins pas en mixité dans les activités, à l'exception du dispositif multisports :

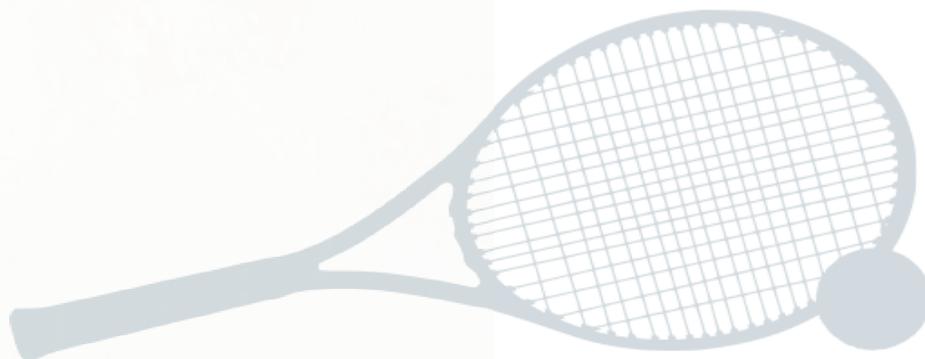
- Judo (37% de filles), football (0% de filles), école multisports (71% de filles)
- Natation (51% de filles)

- L'école multisports propose un éveil sportif aux 4-6 ans sous forme de cycles de découverte, en semaine, après l'école. Pour l'année en cours, 101 enfants fréquentent le dispositif, dont 47 filles (46,5%).

- Le passeport jeunes propose des stages hebdomadaires pendant les vacances scolaires pour les 4-15 ans. Les filles sont concernées par 40,3% des 1010 inscriptions (le même enfant pouvant totaliser plusieurs inscriptions). Un nouveau système d'inscription a été mis en œuvre à partir de l'année 2018 (logiciel Concerto) et permet de disposer de données plus précises.

Les éducateur.rice.s rencontrent des difficultés récurrentes à faire fonctionner les activités sportives en mixité, notamment du fait de réticences des garçons à pratiquer avec des filles. Une réflexion pourrait s'engager avec les services pour proposer des mécanismes pour équilibrer les sexes dans les différents groupes.

De manière générale, à Fresnes, comme ailleurs, à partir d'un certain âge (environ 12 ans, entrée au collège), les filles disparaissent des activités sportives. Malgré les efforts réalisés dans le passé pour proposer davantage de sports perçus comme « féminins » (la danse par exemple) dans les dispositifs municipaux, ce constat se maintient.



SPORT & LOISIRS

INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS L'OFFRE SPORTIVE

Environ 30 associations sportives interviennent sur le territoire fresnois, pour une vingtaine de disciplines différentes. Certaines de ces associations sont directement subventionnées par la ville, tandis que les autres bénéficient d'un soutien indirect, par le biais de l'accès aux équipements sportifs.

De manière générale, il convient de renforcer le dialogue avec les associations sportives afin que la ville dispose d'informations complémentaires quant aux nombres de pratiquant.e.s et à la mixité des pratiques.

S'il est avéré que l'offre pour les moins de 12 ans est systématiquement mixte, il n'est aujourd'hui pas possible de vérifier que les pratiques sportives pour adultes sont toujours ouvertes aux femmes. A l'inverse, il existe une association non-mixte féminine (GAF).

ALLER PLUS LOIN...

Engager des chantiers de formation, de réflexion et de partage avec les professionnel.le.s du service des sports autour de l'identification des stéréotypes de sexe des bonnes pratiques favorisant la mixité dans les activités pratiquées par les enfants

- Assurer un suivi sexué de la fréquentation des dispositifs et équipements municipaux
- Utiliser le levier du dialogue de gestion avec les associations sportives pour mieux connaître l'offre sportive du territoire :
 - Via les contrats d'objectifs et de moyens
 - Via les remontées d'informations annuelles (exemples d'indicateurs : nombre d'association proposant une pratique mixte, non-mixte, et/ou une équipe masculine et une équipe féminine ; par tranche d'âge (enfants / adolescent.e.s / adultes), nombre d'adhérent.e.s par sexe, composition par sexe des bureaux des associations)
- Accompagner les associations sportives dans l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme valeur socle dans le développement des activités sportives, par exemple dans le cadre de projets autour d'évènements sportifs (coupe du monde de football, etc.)

ENFANCE

Les équipes restent aujourd'hui majoritairement féminines, bien que le discours des professionnel.le.s valorise la présence d'hommes.

Les objectifs de mixité et d'égalité filles-garçons sont souvent inscrits dans les projets pédagogiques des accueils, et apparaissent dans le projet éducatif de la ville (« Favoriser la mixité de genre, culturelle, géographique, sociale et intergénérationnelle »).

Chez les plus jeunes, les espaces de jeux sont organisés par thématique : les garages, les voitures, les jeux de construction, la dinette, etc. Les professionnel.le.s estiment que les jouets proposés aux enfants présentent de moins en moins un caractère stéréotypé et que les enfants partagent leurs jeux en mixité.

LES CONSEILS MUNICIPAUX D'ENFANTS ET D'ADOLESCENT.ES : UNE PARITÉ À CRÉER

Une équipe composée de deux animatrices est en gestion des dispositifs du conseil municipal d'enfants et du conseil municipal des adolescent.e.s.

Compte tenu des règles actuelles de constitution et de fonctionnement de ces dispositifs, il est très difficile de faire respecter la parité (candidatures sur la base du volontariat, élection à la majorité).

Pour l'année en cours, les filles sont ainsi surreprésentées au sein du conseil municipal d'enfants (62%) et sous-représentées au sein du conseil municipal des adolescent.e.s (25%).

Les projets proposés sont travaillés en mixité, même s'ils sont souvent stéréotypés au moment où ils sont émis (les projets sportifs émanant des garçons). Ils peuvent intégrer un volet égalité, comme des tournois sportifs avec des équipes de football et de basketball mixtes.



ALLER PLUS LOIN...

- >> Former les professionnel.le.s du service enfance
- >> Capitaliser sur les bonnes pratiques qui favorisent l'apprentissage des valeurs de l'égalité filles-garçons et de la mixité
- >> Intégrer l'égalité filles-garçons comme objectif stratégique du projet éducatif
- >> Proposer des indicateurs de suivi sexués de l'accueil périscolaire

PETITE ENFANCE

Les problématiques de mixité et d'égalité entre filles et garçons, qui apparaissent moins prégnantes pour la tranche d'âge des 0-3 ans, sont en réalité plus ambiguës. Si les jeunes enfants partagent jeux, jouets et activités sans distinction de sexe, ils assimilent néanmoins dès cet âge les valeurs et représentations portées par leurs familles et les professionnel.le.s.

Certains des supports pédagogiques ou ludiques disponibles (livres, chansons, etc.) sont porteurs de stéréotypes (sur les rôles de genre, mais aussi sur le modèle de la famille), lesquels sont parfois déconstruits par les professionnel.le.s dans leurs interactions avec les enfants.



ALLER PLUS LOIN...

- >> Former les professionnel.le.s de la petite enfance et les assistant.e.s maternel.le.s
- >> Mettre l'égalité femmes-hommes à l'ordre du jour de la journée pédagogique des équipes de la petite enfance
- >> Porter une attention accrue à la présence de stéréotypes dans les publications jeunesse
- >> Intégrer l'objectif d'éducation à l'égalité filles-garçons dans les projets éducatifs des structures d'accueil des jeunes enfants
- >> Poursuivre l'effort de recherche de la mixité chez les professionnel.le.s

VOIRIE & ESPACES VERTS

Le service voirie de la ville ne compte aujourd'hui aucune femme. Il ne s'agit pas d'une volonté explicite du service d'exclure les femmes : aucune femme ne postule en interne, et très peu en externe.

Cette absence de femmes parmi les équipes s'explique principalement par l'image du métier, très masculine. Si presque tous les métiers présentent un caractère sexué, certains – dont ceux de la voirie – sont intimement associés à un seul sexe. Dans ce cas, cela s'explique par les conditions d'activités : les tâches des cantonniers s'effectuent dans l'espace public, « à la vue de tout le monde ». Or, l'espace public est historiquement et aujourd'hui encore, géographiquement et politiquement, occupé par des hommes. La question de la place accordée aux femmes et de leur légitimité à occuper l'espace public continue de se poser.

De manière générale, la présence des femmes dans l'espace public est le plus souvent conditionnée à l'exécution d'une tâche. Plus encore, les femmes ressentent un fort sentiment d'insécurité dans l'espace public, où elles sont victimes de

violences spécifiques (harcèlement de rue, violences verbales, violences sexistes et sexuelles).

Il n'existe pourtant pas d'obstacle technique à l'intégration de femmes dans l'équipe :

- Sur le caractère salissant du métier : aujourd'hui, les femmes représentent par exemple, plus de 70% des agent.e.s d'entretiens en France, selon la DARES (2013).
- Le poids des équipements est souvent évoqué comme un frein potentiel à l'intégration d'une femme. Or, outre qu'il n'est pas avéré qu'une femme ne soit pas en capacité de porter une charge aussi lourde qu'un homme (cf. les professionnelles de la petite enfance qui soulèvent des enfants à longueur de journée), le service compte aujourd'hui plusieurs agents présentant des restrictions médicales au port de charges lourdes. Des solutions organisationnelles (polyvalence, entraide) ou techniques (crapaud, renouvellement des matériels) sont déjà identifiées pour permettre au service de fonctionner.



VOIRIE & ESPACES VERTS

Plus encore, l'équipe du service semble ne pas s'opposer à l'intégration de femmes dans l'équipe, cela pourrait même « donner une meilleure image du métier ».

Les enjeux de mixité identifiés pour les métiers de la voirie concernent également, quoi que dans une moindre mesure, les métiers des espaces verts : l'équipe est aujourd'hui exclusivement masculine, malgré l'intégration ponctuelle de saisonnières à plusieurs reprises. Dans le passé, au moins deux femmes ont fait partie de l'équipe.

Les enjeux de présence des femmes dans l'espace public sont en partie les mêmes, mais l'image du métier souffre moins d'une connotation uniquement masculine. En outre, les filières de formation pour accéder à ces métiers sont davantage structurées et de plus en plus féminisées.

Les mêmes obstacles techniques sont soulevés par les équipes (saleté, charges lourdes, absence de vestiaires), mais comme vu précédemment, ils sont aisément contour-nables.

Malgré ces difficultés, le service espaces verts apparaît également ouvert à l'intégration de femmes dans son équipe.



ALLER PLUS LOIN...

>> Proposer une campagne de communication de la ville pour donner envie aux femmes comme aux hommes de candidater

>> Poursuivre et renforcer la sensibilisation des agent.e.s à l'égalité femmes-hommes, la mixité des métiers et la prévention du sexisme et des violences sexuelles pour favoriser l'intégration ultérieure de femmes

VIE ARTISTIQUE & CULTURELLE

Au sein de la ville de Fresnes, il existe différentes structures socioculturelles :

- La bibliothèque municipale
- La Grange Dimière (théâtre municipal)
- L'Espace d'art Chailloux
- La MJC
- L'AVARA (centre socioculturel)
- L'école d'art de Fresnes
- Etc.

Parmi ces structures, plusieurs sont engagées au sein du Collectif pour les droits des Femmes de Fresnes. Ainsi, chaque année, à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre, l'AVARA, la Grange Dimière et la MJC mettent en œuvre des initiatives en faveur de l'égalité et contre les violences faites aux femmes.

Sensibilisées à ces questions, elles proposent également, tout au long de l'année des spectacles, ateliers et activités qui traitent de ces thématiques.

De même, la bibliothèque met en avant, tous les ans à l'occasion du 8 mars, un kiosque d'auteures féminines. Ce lieu est majoritairement fréquenté par les femmes.



ALLER PLUS LOIN...

>> Mener une étude plus approfondie des politiques culturelles mises en place à Fresnes (en termes de fréquentation et de pratiques notamment).

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Trop longtemps assimilées à la sphère du privé, les violences faites aux femmes constituent, en réalité, un enjeu social et politique majeur. Elles sont, en ce sens, symptomatiques des inégalités entre les femmes et les hommes, qui persistent et s'imprègnent au sein de notre société.

Ces violences ne sauraient être qualifiées de simples faits isolés, de situations individuelles regrettables, ou encore d'accidents dramatiques. Elles constituent un phénomène d'ampleur. En moyenne, au cours d'une année, près de 220 000 femmes sont victimes de violences conjugales et 94 000 sont victimes de viols ou de tentatives de viol. En 2018, en France, 121 femmes ont été tuées par leur partenaire, contre 28 hommes.

Si les avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont été notables depuis près de soixante-dix ans ; si la parole des femmes s'est, depuis peu, libérée sur les violences subies ; si les sphères politique et médiatique en ont récemment fait un sujet de première importance ; les chiffres de référence sur les violences envers les femmes n'en restent pas moins préoccupants.

L'égalité est ainsi un objectif politique pour que les mêmes libertés et les mêmes droits soient accordés aux femmes et aux hommes. Cela répond à une exigence de justice sociale et de démocratie.

Acteur de proximité, les collectivités locales ont un rôle essentiel à jouer en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes : par le déploiement de leurs services publics, comme par les liens qu'elles tissent avec

les associations locales, les structures de proximité, et les différents acteurs de terrain.

Parce que les violences ont un impact sur tous les aspects de la vie des victimes (économique, social, juridique, médical, psychologique...), il est nécessaire que l'engagement contre ces violences soit multiple et collectif.

A travers un premier plan d'actions, la Ville a souhaité répondre aux grands enjeux liés à la lutte contre les violences envers les femmes. Cela concerne non seulement la municipalité, en interne, au plan de ces ressources humaines notamment, et vise plus largement, les politiques publiques mises en place à destination de l'ensemble de la population. Un travail de sensibilisation, de prévention et de formation devra être réalisé en vue de lutter contre ces violences et pour répondre aux nouvelles obligations légales en la matière.

En effet, le protocole d'accord de 2013 relatif à l'égalité dans la fonction publique, ainsi que les lois du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, viennent renforcer et préciser les notions ainsi que les actions à mener en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles. Un planning de travail sera joint au plan d'actions. Celui-ci s'articulera autour de trois axes majeurs : l'information, la formation et l'accompagnement. L'ensemble des mesures prises à travers ces différents axes feront l'objet d'un bilan et devront être insérées dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



PREMIÈRES RÉALISATIONS...

- Un guide à destination des professionnels relatif à l'accueil et à l'orientation des femmes victimes de violences a été mis en place
- Une première session de formation a été proposée aux agents.es de la Ville avec une cinquantaine de participants

POUR ALLER PLUS LOIN...

- Poursuivre la mise en place du plan d'actions
- Proposer des permanences spécialisées

FEMMES & ESPACE PUBLIC

A travers de nombreuses études récemment réalisées, plusieurs expert.es - architectes, sociologues, géographes - ont souligné les usages différenciés que font les hommes et les femmes de la ville, bénéficiant bien souvent aux premiers, au détriment des secondes. Les inégalités ainsi générées peuvent alors être aggravées ou réduites par les politiques publiques mises en place au sein des territoires.

En effet, dans un contexte récent, propice à la libération de la parole des femmes, qui a vu émerger l'affaire « Weinstein » et le mouvement « me too », un nouvel arsenal législatif et réglementaire a été développé tant sur le plan national, que pour permettre localement aux collectivités d'agir contre les discriminations. Ainsi, plusieurs lois ont été adoptées en vue de punir les comportements sexistes et le harcèlement de rue, et la production d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes a été rendu obligatoire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

Pourtant, et malgré les efforts entrepris, les études précédemment citées démontrent que l'espace public reste encore largement un terrain de domination masculine, qui tend à invisibiliser les femmes. En effet, « se focaliser sur

la sécurité empêche de penser aux autres inégalités dans l'espace public, et en particulier à celles liées à l'aménagement », indique Pascale Lapalud, urbaniste, cofondatrice de la plateforme d'innovation urbaine Genre et Ville.

Néanmoins, si, les institutions peuvent, indirectement, produire des inégalités entre les hommes et les femmes dans leurs pratiques de l'espace public, une approche globale et intégrée peut toutefois permettre aux collectivités de repenser la ville autrement, plus mixte et plus inclusive.

Ainsi, la Ville de Fresnes souhaite développer ce nouvel axe de travail afin de corriger d'éventuelles inégalités qui pourraient avoir lieu au sein de son espace public.

Pour ce faire, elle dispose de plusieurs moyens d'actions, parmi lesquels :

- la réalisation de diagnostics (comptage, marche exploratoires, etc.)
- la formation des agent.es à ces questions





SITUATION ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES
RAPPORT INTERNE

INTRODUCTION

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales créée par la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, l'autorité territoriale présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune.

Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Il dresse avant tout le bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité professionnelle, tels que le recrutement, la formation, le temps de travail, les promotions, les conditions de travail et la rémunération. Doivent également être évaluées les politiques de promotion de la parité dans les actions de formation, de mixité dans les filières et les cadres d'emplois, de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement.

Ainsi, ce rapport qui concerne pour l'année 2019 les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent au nombre de 543 et qui ne comprend pas les agents remplaçants, détaille la répartition du nombre de femmes et

d'hommes travaillant pour la commune de Fresnes, qu'elle soit par tranche d'âge, par filière, par catégorie d'emplois, par responsabilité, par rémunération, par avancements et enfin par formation, sans oublier la quotité de travail.

Le premier constat qui est fait est que le nombre de femmes est largement supérieur à celui des hommes, du fait de certaines spécificités de métiers tels que notamment l'entretien et la restauration dans les équipements, la petite enfance, l'enfance. En effet, 363 femmes pour 180 hommes composent l'effectif statutaire.

Cependant, dans les différents tableaux figurant ci-après, la répartition en pourcentage montre une égalité entre les femmes et les hommes, tant notamment sur les postes à responsabilité que sur les formations.

Le statut du personnel communal est régi par deux lois :
 - Loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires
 - Loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale Les instances sont :

- en interne :

// le Comité Technique qui regroupe 6 femmes et 6 hommes, représentants du personnel
 // le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de

Travail qui regroupe 4 femmes et 6 hommes

// la Commission Consultative Locale composée en 1er niveau du DGS, du DGAS en charge des ressources et la DRH, et en 2è niveau de Madame la Maire et des organisations syndicales

Cette commission, créée en 2007, a pour but d'examiner notamment les différentes promotions et peut être est saisie pour tout autre sujet intéressant le personnel

- en externe :

// la Commission Administrative Paritaire placée auprès du Centre Interdépartementale de Gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France.

Cette commission étudie toutes les demandes de position statutaire à savoir, détachement, disponibilité, et examine toutes les propositions d'avancements qu'ils soient d'échelons, de grade ou de promotion interne et ce au regard des rapports d'entretien professionnel.

Ainsi, l'égalité tant dans les parcours professionnels que sur les rémunérations sont examinés chaque année dans le cadre du dialogue social avec les différentes instances, qu'elles soient interne ou externe.

Pour ce qui concerne la prévention des violences faites aux agents et la lutte contre toute forme de harcèlement, le Document Unique qui a été élaboré en 2006 est actualisé chaque année et est transmis à chaque responsable qu'il soit directeur, responsable de pôle ou de service.

En ce qui concerne le mal-être, il est difficile de quantifier le nombre d'agents souffrant de mal-être au travail, du fait que les responsables de service ne font pas systématiquement remonter l'information auprès de la DRH ou de leur hiérarchie.

Néanmoins, la direction des ressources humaines travaille en partenariat étroit avec le médecin de prévention, l'assistante sociale et la psychologue du travail.

Enfin, le contrat d'assurance statutaire souscrit entre la Société Gras et Savoye et la collectivité, prévoit des séances individuelles de suivi psychologique, pour les agents rencontrant des difficultés de cet ordre allant parfois jusqu'à la dégradation des relations au travail.

Il est à noter par ailleurs, que des outils relevant d'une politique ressources humaines qui contribuent à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ont été mis en place depuis maintenant 18 ans afin de :

- indiquer les valeurs et les attentes permettant ainsi la mise en œuvre des bonnes pratiques qui conviennent à l'organisation.

- permettre à l'organisation de respecter la législation et d'assurer une protection contre les doléances du personnel.

- soutenir un traitement uniforme du personnel, l'équité et la transparence.

- aider les élus et la direction générale à prendre des décisions cohérentes, uniformes et prévisibles.

- protéger les personnes et l'organisation des pressions dues à l'opportunisme.

Les domaines concernés ainsi que les actions et outils mis en œuvre sont les suivants :

LES DOMAINES	ACTIONS MENÉES ET OUTILS MIS EN PLACE
Le recrutement	2 procédures de recrutement
L'évaluation	1 guide de l'évalué à destination des agents / 1 guide de l'évaluateur à destination des encadrants, le dossier d'entretien professionnel
La formation	1 plan de formation défini tous les 3 ans et soumis en comité technique, 1 charte formation
La rémunération	Le statut du personnel en ce qui concerne les agents fonctionnaires, l'équité entre les personnels contractuels à « grade, missions, responsabilités et âge » égal, régime indemnitaire (mise en place d'un protocole d'accord)
La mobilité fonctionnelle	1 procédure de reclassement et de maintien dans l'emploi en partenariat avec C.I.G.
La planification des carrières	1 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant d'anticiper, de préparer et de suivre l'évolution de chaque agent de la collectivité, lors notamment de changement de domaine d'activité, de changement d'affectation et de réussite de concours et/ou d'examen professionnel
La promotion	La création d'une commission consultative locale (CCL) pour les avancements de grade et la promotion interne notamment
La prévention	L'évaluation des risques professionnels par la mise en place du document unique (DU) et d'un règlement relative à l'hygiène et à la sécurité, 1 procédure « Plan canicule », 1 règlement « Alcool sur lieu de travail », 1 dispositif en cas d'agression sur le lieu de travail

LES DOMAINES	ACTIONS MENÉES ET OUTILS MIS EN PLACE
Relations humaines et sociales	La création du service relations humaines et sociales : la réalisation de plusieurs études telles que l'évolution du comité des œuvres sociales existant, la participation à la mutuelle, diverses possibilités d'actions sociales au bénéfice du personnel, la mise en place d'une collaboration entre l'Amicale et l'association « les paniers bio du Val de Marne » qui propose des légumes bio cultivés en jardin d'insertion
Règlement intérieur	L'élaboration d'un règlement intérieur informant les agents de leurs droits et de leurs obligations
Le droit syndical	1 charte sur les modalités d'exercice du droit syndical
Aménagement et réduction du temps de travail	1 protocole d'accord d'ARTT avec la création de 25 cycles de travail
Qualité de vie au télétravail	Mise en place du télétravail pour : - Les agents éligibles à raison d'une journée par semaine dans la limite 12 jours par trimestres. - Les agents nécessitant un aménagement de poste.

Par ailleurs, l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS), décliné dans la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la Fonction Publique Territoriale, rend obligatoire pour les employeurs territoriaux la mise en place d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS, comprenant 2 volets :

- un diagnostic à intégrer au document unique
- un plan de prévention comportant différentes mesures pour réduire les risques

A cet effet, la collectivité a sollicité le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne pour l'accompagner dans la mise en œuvre de cette démarche, par une mission d'appui au déploiement de ces plans d'évaluations et de prévention.

La démarche RPS consiste à identifier, comprendre et prévenir les risques psychosociaux de façon durable, via 5 projets pour lesquels un groupe de travail a été désigné pour chacun d'entre eux, constitué d'encadrants et de non encadrants. Chaque étape est validée par un comité de pilotage composé d'élus, de cadres administratifs, de professionnels de santé et de représentants du personnel, puis présentée au Comité d'hygiène et de sécurité.

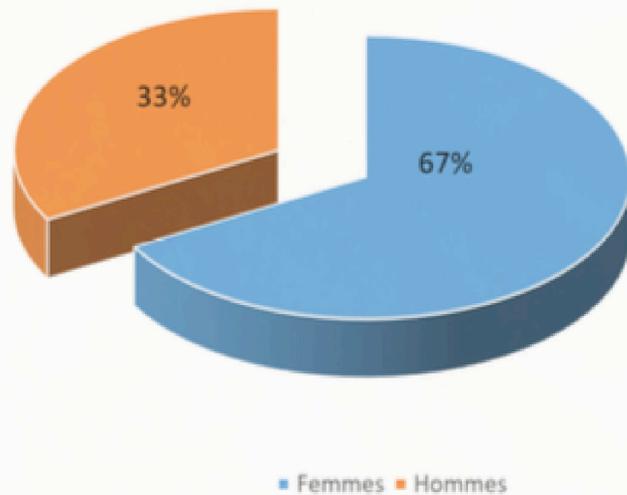
RÉPARTITION DU NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES

La répartition des agents titulaires et contractuels hors remplaçants, se décompose comme suit :

363 femmes

180 hommes

La différence importante s'explique par l'effectif du service ressources, hygiène et propreté constitué d'un plus grand nombre d'agents majoritairement de sexe féminin. En effet, peu d'hommes sollicitent un emploi de ménage qu'ils considèrent comme ingrat et non valorisant.



RÉPARTITION DU NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS NON COMPLET

Temps partiel :

31 agents sur 543, dont 2 hommes, exercent leurs missions à temps partiel

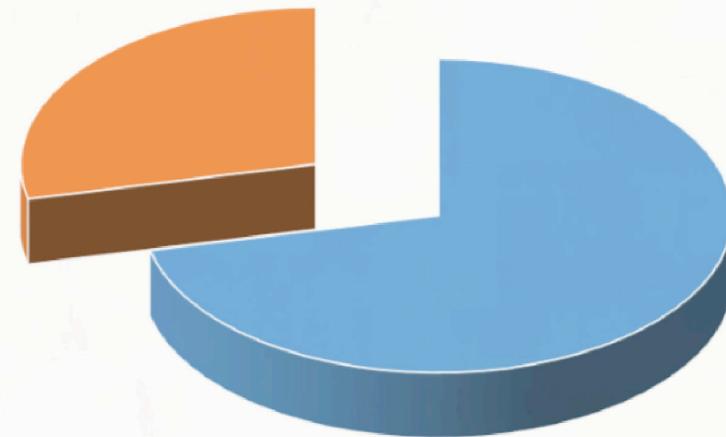
Temps non complet :

14 agents exercent leurs missions à temps non complet, la répartition est la suivante :

- 10 femmes

- 4 hommes

Nombre d'hommes
29%



Nombre de femmes
71%

- Femmes - Hommes

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGES

La répartition par tranche d'années se décompose ainsi :

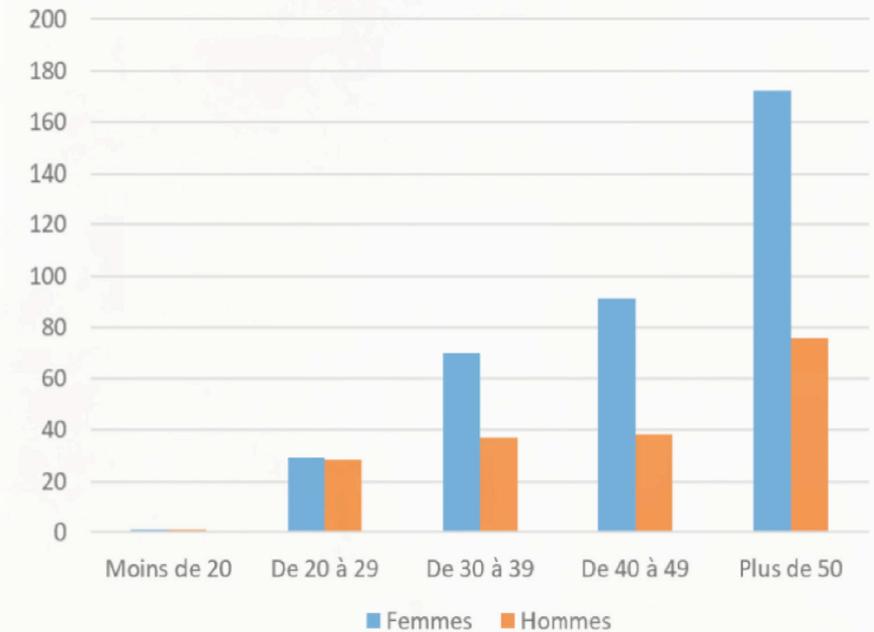
	Femmes	Hommes
Moins de 20	1	1
De 20 à 29	29	28
De 30 à 39	70	37
De 40 à 49	91	38
Plus de 50	127	76

Une grande majorité des personnels de plus de 40 ans assurent leurs missions au service ressources, hygiène et propreté.

La politique de recrutement sur ce secteur est basée sur un personnel plus jeune, compte tenu de la pénibilité des tâches, et par ailleurs maîtrisant la lecture pour ne pas mettre en difficulté les agents. En effet, lors de l'utilisation des produits, certains agents ne sont pas en capacité de respecter les consignes qui sont bien souvent indiquées soit sur les contenants des produits soit dans des fiches techniques.

En outre, à ce jour, beaucoup de personnels et notamment ceux de plus de 50 ans dans ce service, ne peuvent plus assurer leurs missions difficiles voire laborieuses et sont donc à reclasser.

La difficulté pour les ressources humaines dans le cadre de ces reclassements est de trouver un poste en adéquation avec leur savoir et leur savoir faire, notamment pour les personnels qui ne maîtrisent pas la lecture, il est donc nécessaire de les inscrire dans une démarche de remise à niveau en français, afin d'élargir les possibilités de reclassement.



RÉPARTITION PAR FILIÈRE

La répartition par filière se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
Administrative	103	20
Technique	146	133
Culturelle	16	6
Sociale	26	0
Médico-sociale	26	0
Sportive	1	2
Animation	45	16
Police Municipale	0	3

La filière technique est la plus représentée et la répartition femmes / hommes est sensiblement identique.

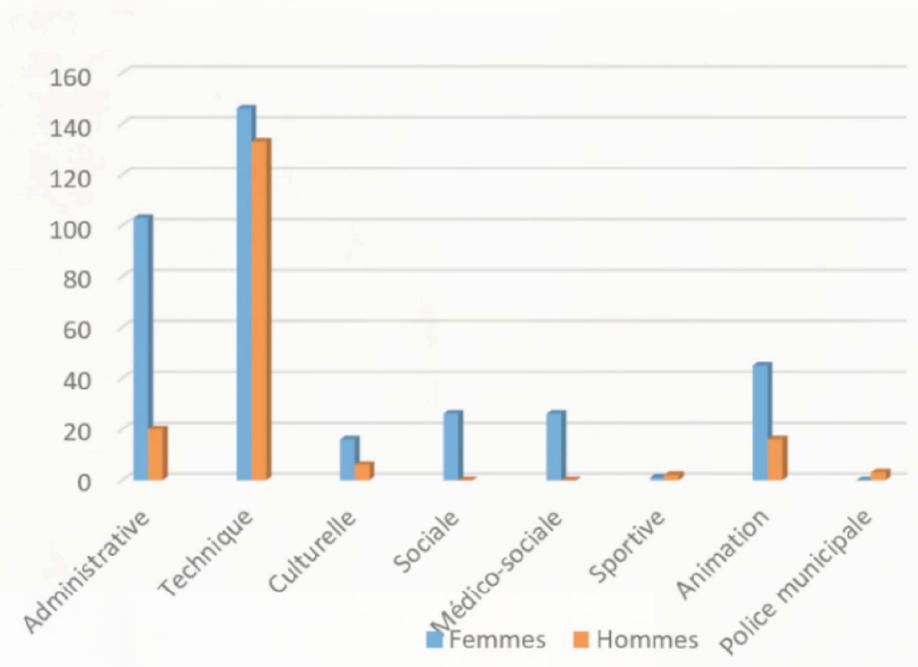
Pour les femmes, là encore il s'agit du personnel du service ressources hygiène et propreté qui est majoritaire.

Pour les hommes, c'est surtout le personnel de la régie bâtiment et du pôle cadre de vie, compte tenu de la technicité des métiers.

La filière administrative intéresse davantage les femmes. Cela est confirmé par le nombre de candidatures reçues à la DRH dans ce domaine.

Les filières sociale, médico-sociale et animation sont représentées aussi majoritairement par les femmes. En effet, les métiers de la petite enfance (auxiliaire de puériculture, éducatrice de jeunes enfants...) et de l'enfance (ASEM), restent encore à ce jour très féminins.

Il est à noter qu'un homme assure les fonctions d'ASEM assure ses missions depuis quelques années, ainsi qu'un assistant maternel.



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS

La répartition par catégorie d'emplois se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
A	31	10
B	51	17
C	281	153

Soit en pourcentage pour les femmes :

A --> 9%
 B --> 14%
 C --> 77%

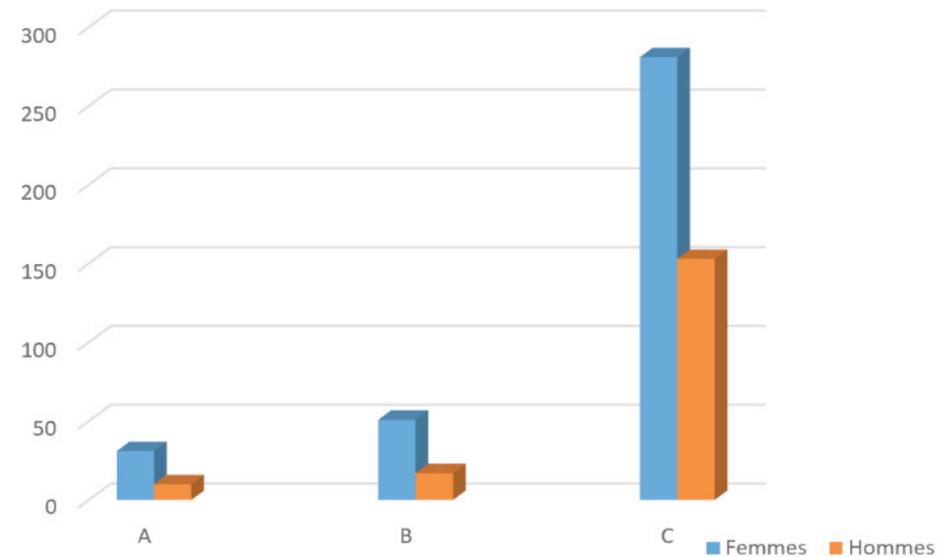
Soit en pourcentage pour les hommes :

A --> 6%
 B --> 9%
 C --> 85%

La logique se poursuit pour les agents de catégorie C dont le nombre de femmes est quasiment multiplié par 2, par rapport à celui des hommes.
 C'est toujours le service ressources, hygiène et propreté qui crée cette différence.

Concernant les cadres de catégorie B, ils sont pour la majorité classés sur des grades des filières administrative et médico-sociale, pour lesquelles, comme indiqué précédemment, les métiers attirent plus les femmes que les hommes.

Il en est de même pour les cadres de catégorie A où les femmes représentent pour 60% la filière administrative, du fait du passage en catégorie A des éducatrices de jeunes enfants.



RÉPARTITION PAR RESPONSABILITÉ

La répartition par responsabilité se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
Direction générale	1	2
Direction de cabinet	1	0
Responsable de pôle	6	3
Responsable de service	27	14
Responsable d'équipe / de groupe	22	16
Adjoint au responsable	5	6
Sans encadrement	301	139

Soit en pourcentage pour les femmes :

Avec encadrement --> 17 %

Sans encadrement --> 83 %

Soit en pourcentage pour les hommes :

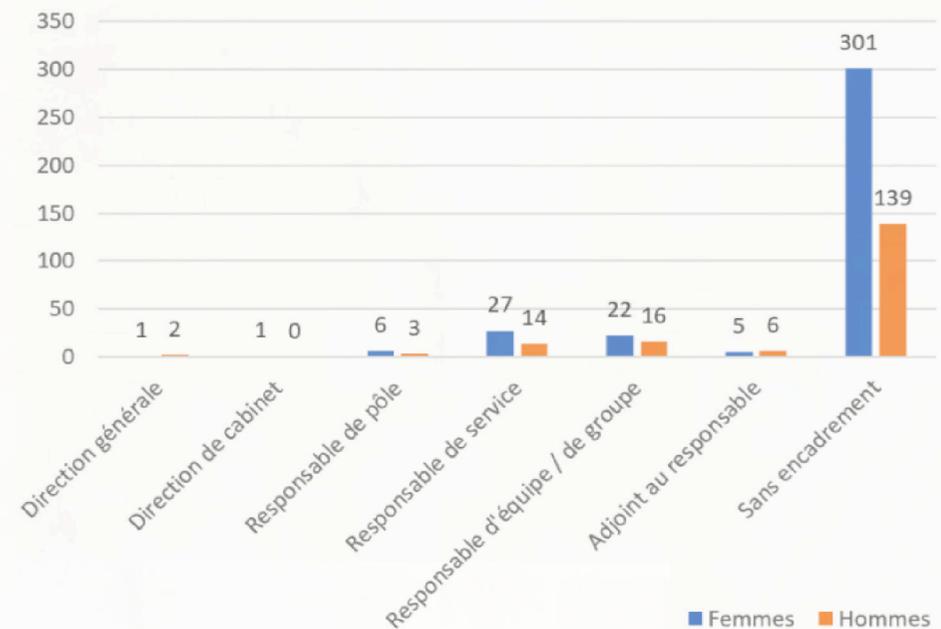
Avec encadrement --> 23 %

Sans encadrement --> 77 %

Aujourd'hui, la Direction Générale respecte la parité femme/homme après avoir été principalement féminine suite à certains départs qui n'ont pas donné lieu systématiquement à un remplacement, puis majoritairement masculine.

Les responsables de service sont des cadres de catégorie A et B qui, occupent pour la plupart, des emplois soit administratifs, soit de direction de structure tels que mini- crèche ou multi-accueils. Là encore sont représentées majoritairement les filières administrative et médico-sociale.

Concernant les agents dits « sans encadrement », ils représentent principalement les agents de catégorie C dont une grande partie est féminine et affectée au service ressources, hygiène et propreté.s.



RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR RESPONSABILITÉ

La rémunération moyenne mensuelle par responsabilité se décompose ainsi :

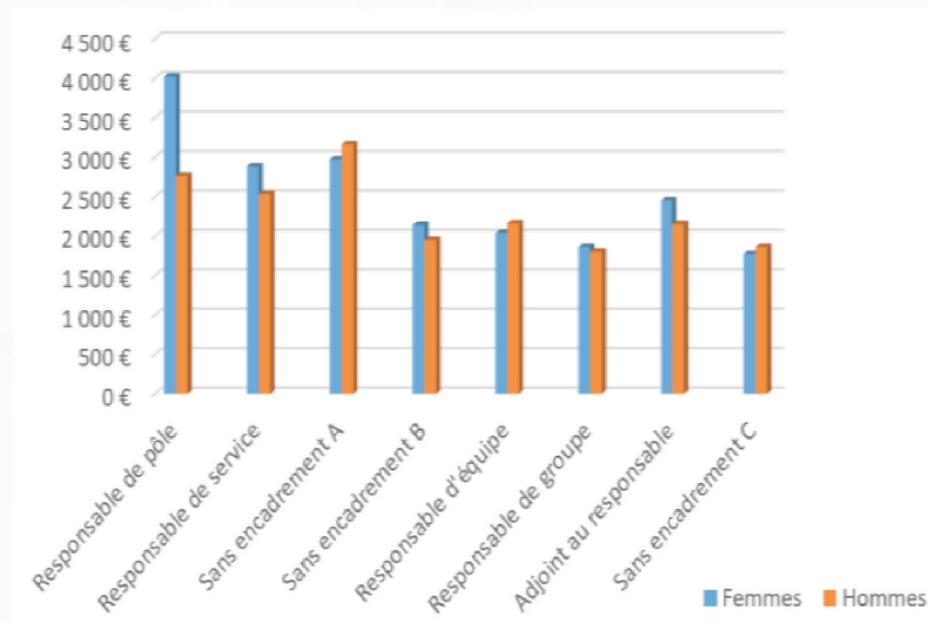
	Femmes	Hommes
Responsable de pôle	4020€	2760€
Responsable de service	2880€	2530€
Sans encadrement A	2970€	3160€
Sans encadrement B	2140€	1950€
Responsable d'équipe	2040€	2160€
Responsable de groupe	1860€	1800€
Adjoint au responsable	2450€	2150€
Sans encadrement C	1770€	1860€

La rémunération moyenne de la direction générale n'est pas communicable, compte tenu que l'effectif est inférieur à 5.

Dans l'ensemble, les rémunérations moyennes par responsabilité sont équilibrées entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, celles-ci étant statutaires, les différences s'expliquent essentiellement du fait de l'âge et donc de l'ancienneté des agents dans la fonction publique.

Concernant le régime indemnitaire, à la ville de Fresnes il est attribué en fonction des missions, sur le principe « à mission identique, régime indemnitaire identique ».



RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS

La rémunération moyenne mensuelle par catégorie se décompose ainsi :

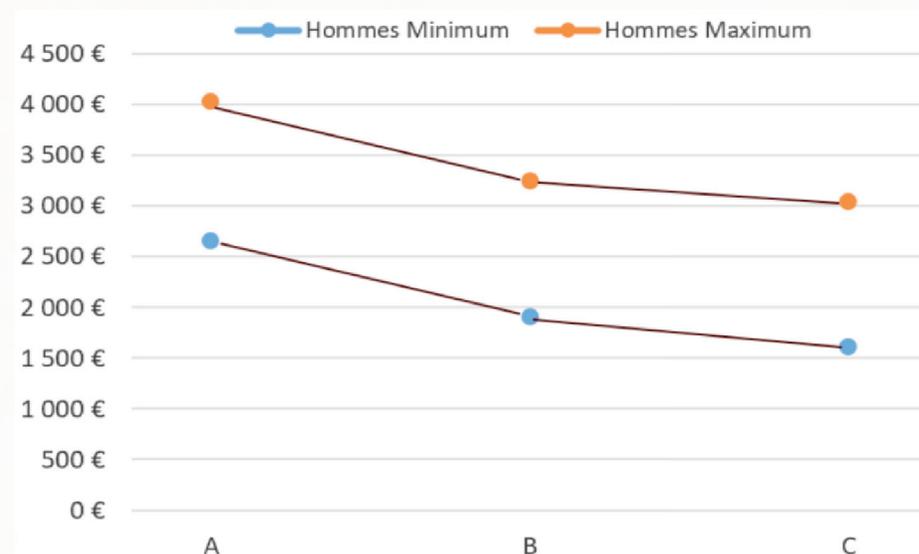
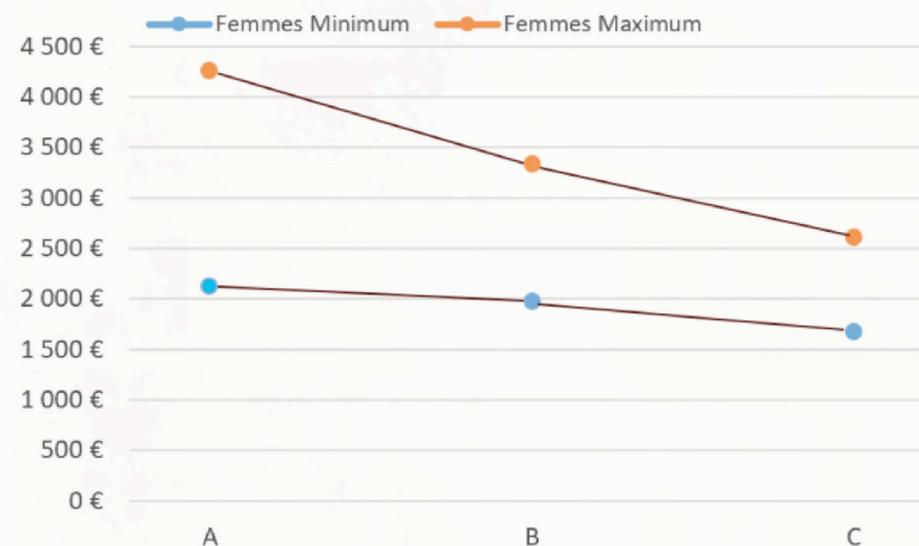
Femmes		
	Minimum	Maximum
A	2110 €	4256 €
B	1970 €	3330 €
C	1670 €	2610 €

Hommes		
	Minimum	Maximum
A	2650 €	4033 €
B	1900 €	3240 €
C	1610 €	3038 €

La rémunération moyenne qu'elle soit au minimum ou au maximum reste sensiblement identique entre les femmes et les hommes.

Outre l'ancienneté, les différences s'expliquent surtout par le régime indemnitaire attribué en fonction des missions. A titre d'exemple, un agent de catégorie C, responsable d'équipe, aura une rémunération supérieure à celui dit « sans encadrement ».

Concernant le régime indemnitaire, à la ville de Fresnes il est attribué en fonction des missions, sur le principe « à mission identique, régime indemnitaire identique ».



RÉPARTITION DES AVANCEMENTS D'ÉCHELONS

La répartition des avancements d'échelons se décompose ainsi :

Femmes	Hommes
128	46

Ayant bénéficié d'un avancement d'échelons :

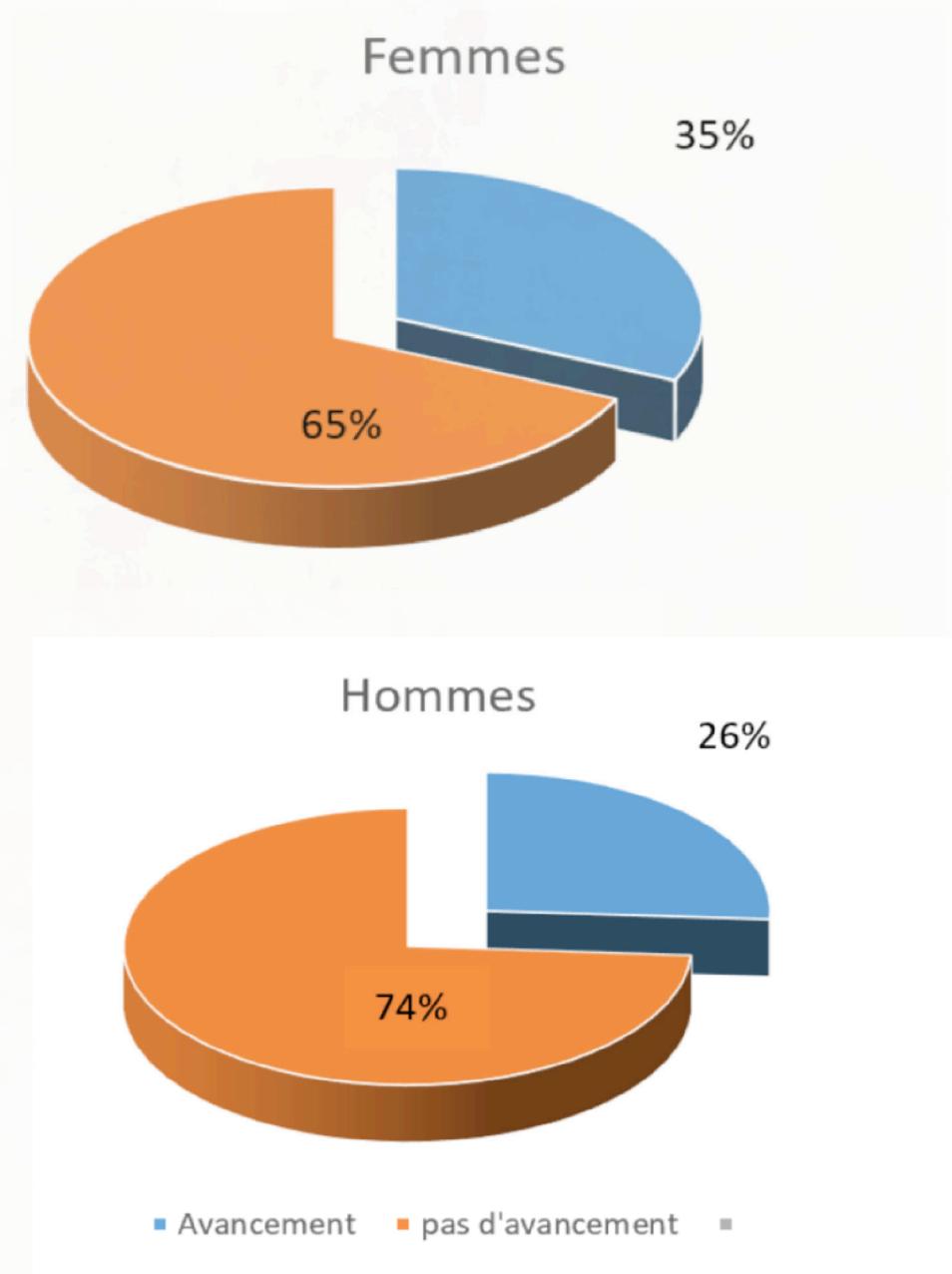
Femmes --> 35%

Hommes --> 26%

N'ayant pas bénéficié d'un avancement d'échelon :

Femmes --> 65%

Hommes --> 74%



RÉPARTITION DES AVANCEMENTS DE GRADE ET DE PROMOTION INTERNE

La répartition des avancements de grade se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
A	4	0
B	4	2
C	60	29

Ayant bénéficié d'un avancement de grade :

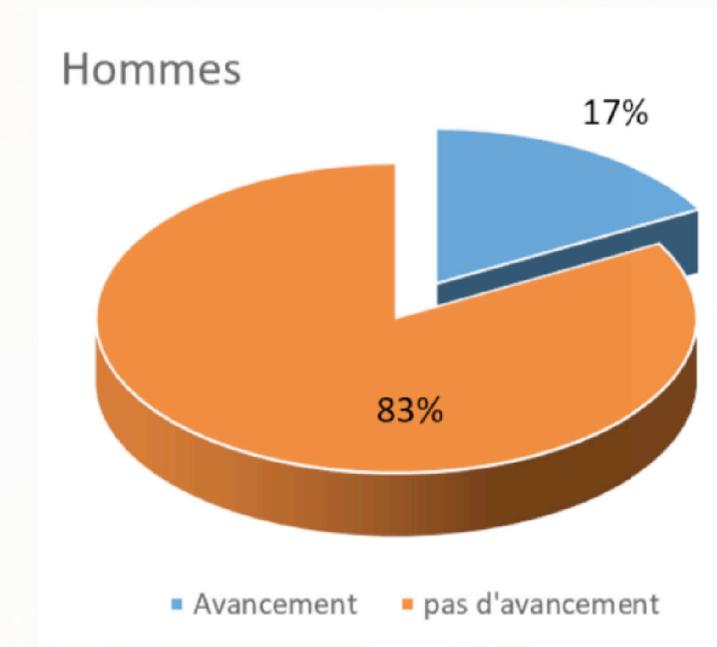
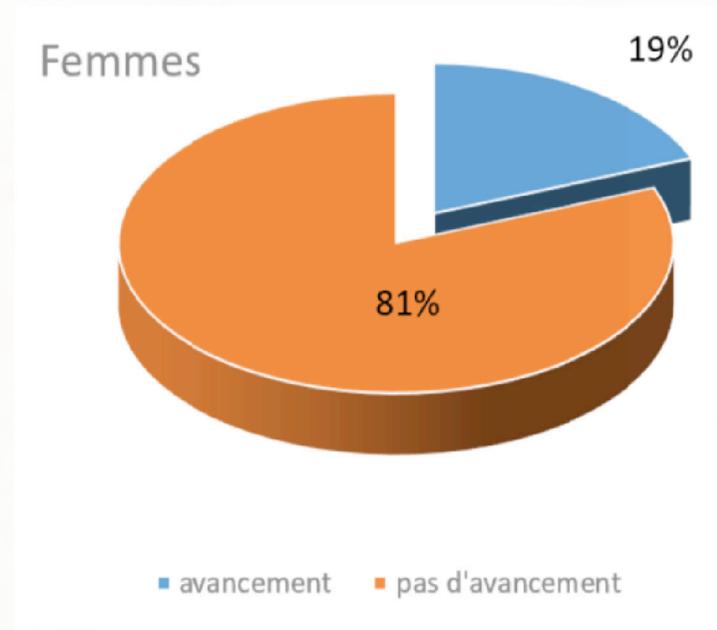
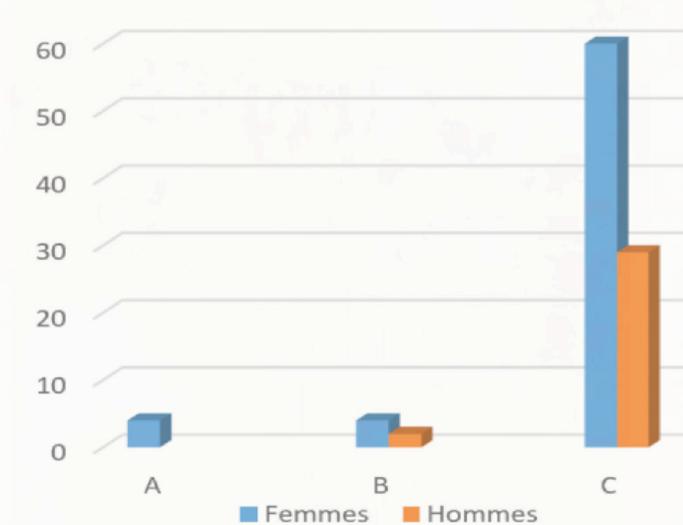
Femmes --> 19 %

Hommes --> 17 %

N'ayant pas bénéficié d'un avancement de grade :

Femmes --> 81 %

Hommes --> 83%



Le constat est que les avancements de grade sont sensiblement égaux entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne la promotion interne, 13 agents (11 Femmes et 2 Hommes) ont été nommés sur le grade d'agent de maîtrise en 2019.

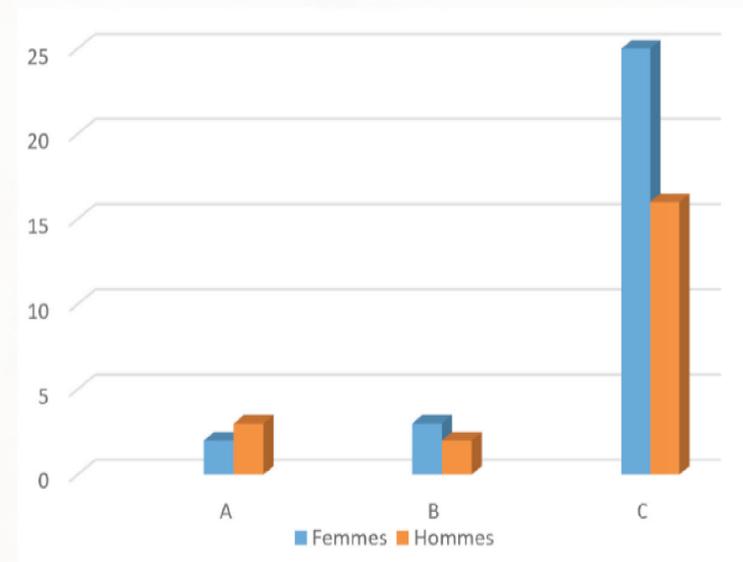
RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS

La répartition des recrutements se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
A	2	3
B	3	2
C	25	16

Les recrutements se regroupent essentiellement sur le personnel de catégorie C. Ils concernent principalement les secteurs de l'enfance et de la petite enfance, où les mouvements de personnel sont nombreux.

Ce qui explique également que les femmes sont majoritaires, exception faite du service voirie.



RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS FEMMES / HOMMES

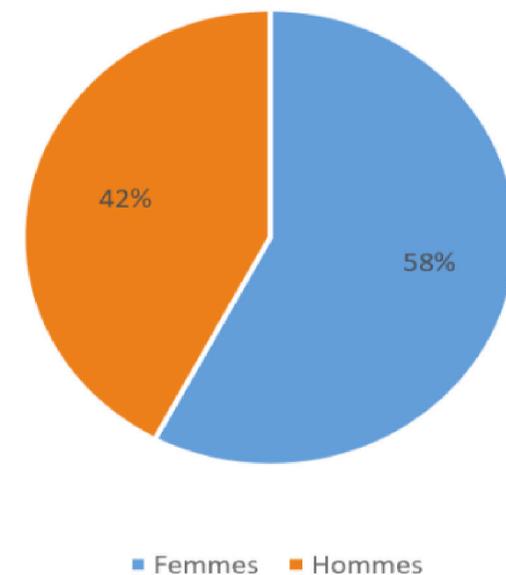
Le nombre de jours de formation se décompose ainsi :

Femmes	Hommes
454	332

La répartition des jours de formation n'est pas représentative de la répartition du nombre de femmes par rapport aux hommes du fait des recyclages de formation et habilitations obligatoires pour les services techniques, majoritairement services majoritairement masculins.

Les besoins en formation sont recensés chaque année par service et pour chaque agent, au moment de l'entretien professionnel.

En outre, un plan de formation pluriannuel est élaboré tous les 3 ans. En 2019, le budget formation était de 130 K€.



RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS PAR RESPONSABILITÉ

La répartition du nombre de jours de formations par responsabilité se décompose ainsi :

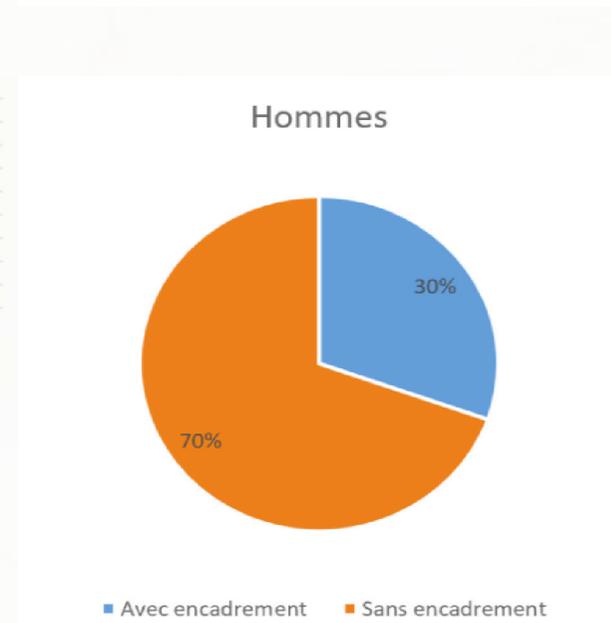
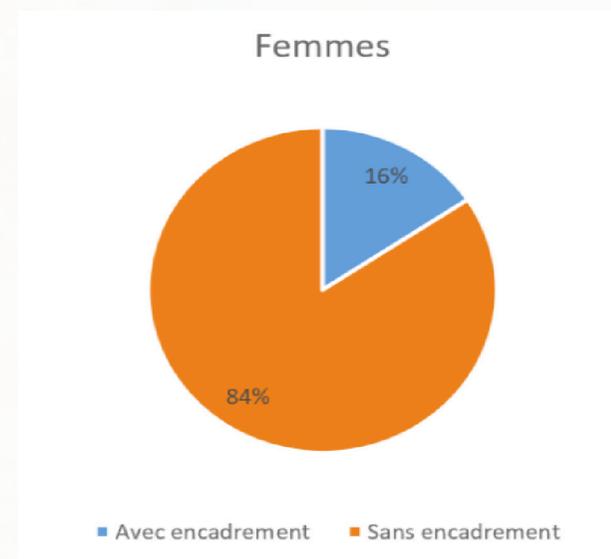
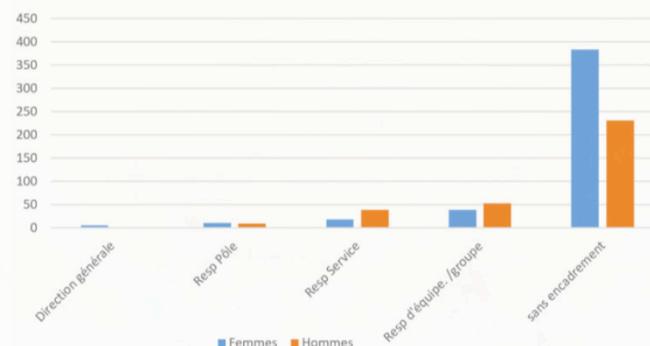
	Femmes	Hommes
Direction générale	5	1
Responsable de pôle	10	9
Responsable de service	18	39
Responsable d'équipe / de groupe	38	52
Adjoint au responsable	5	6
Sans encadrement	383	231

Les formations principales recensées se regroupent essentiellement sur le personnel sans encadrement, à savoir 78% (49% des formations pour les femmes et 29% pour les hommes), du fait de la spécificité des métiers.

Le détail de ses formations est notamment :

- CACES
- Progiciels
- premiers secours et sauveteurs secouristes du travail
- cours de remises à niveau en français et en mathématiques
- journées pédagogiques de la petite enfance
- préparation de concours et d'examens professionnels
- formations d'intégration

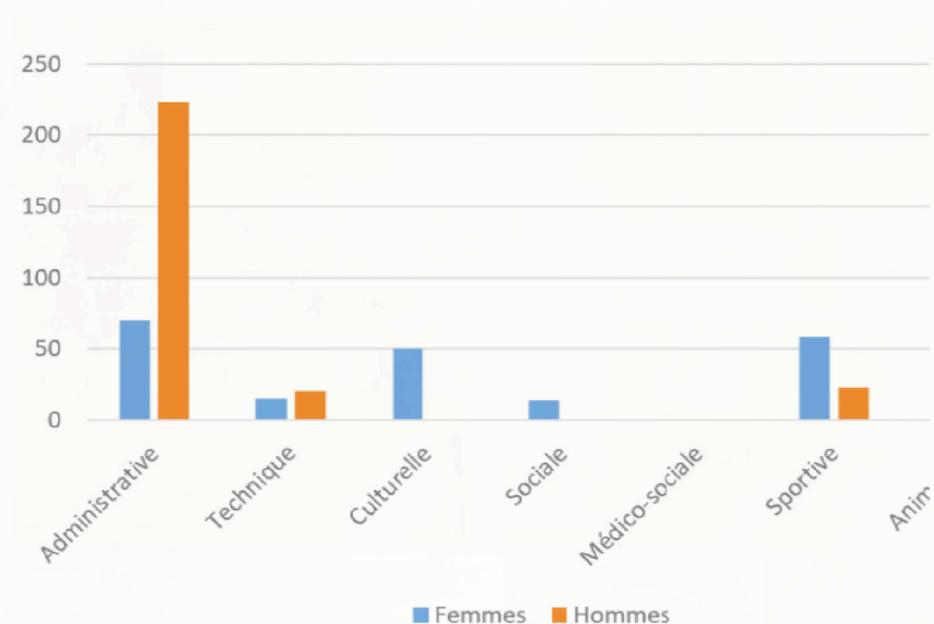
Pour la direction générale les formations concernent principalement des journées d'actualité et des conférences. Quant aux responsables, ils sont également concernés par les journées d'actualités auxquelles s'ajoutent les préparations de concours et d'examen professionnels, ainsi que les formations techniques sur les logiciels spécifiques.



RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS PAR FILIÈRE

La répartition du nombre de jours de formations par filière se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
Administrative	242	65
Technique	70	224
Culturelle	25	20
Sociale	50	0
Médico-sociale	14	0
Sportive	0	0
Animation	59	23
Police Municipale	0	0



Les formations suivies par la filière administrative, principalement féminine, concernait des formations informatiques, quant à la filière technique, plus masculine, les formations concernaient des formations techniques ainsi que des renouvellements d'habilitations.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS PAR CATÉGORIE

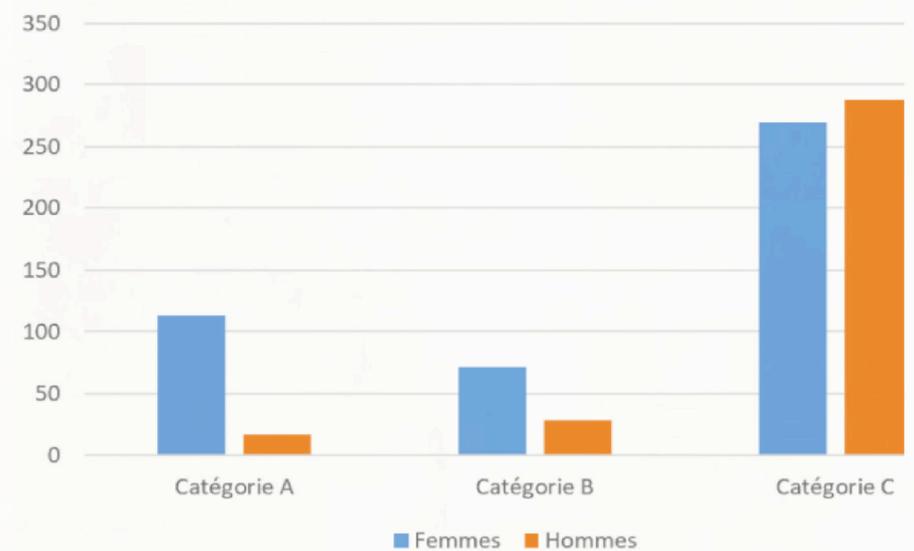
La répartition du nombre de jours de formations par catégorie se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
A	113	16
B	72	28
C	270	288

Les formations principales recensées se regroupent essentiellement sur le personnel de catégorie C du fait de la spécificité des métiers, ces agents représentant à eux seuls environ 71% des personnels formés.

Le nombre de jours de formations pour cette catégorie est toujours en cohérence avec la répartition par responsabilité indiquée ci-dessus.

Pour les catégories A et B, le nombre de jours de formations est adapté au pourcentage du nombre de jours de formations vu précédemment. Les femmes comptabilisent donc plus de formations que les hommes.



RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS CNFPT

La répartition par catégorie du nombre de jours formations CNFPT se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
A	40	7
B	24	21
C	42	63

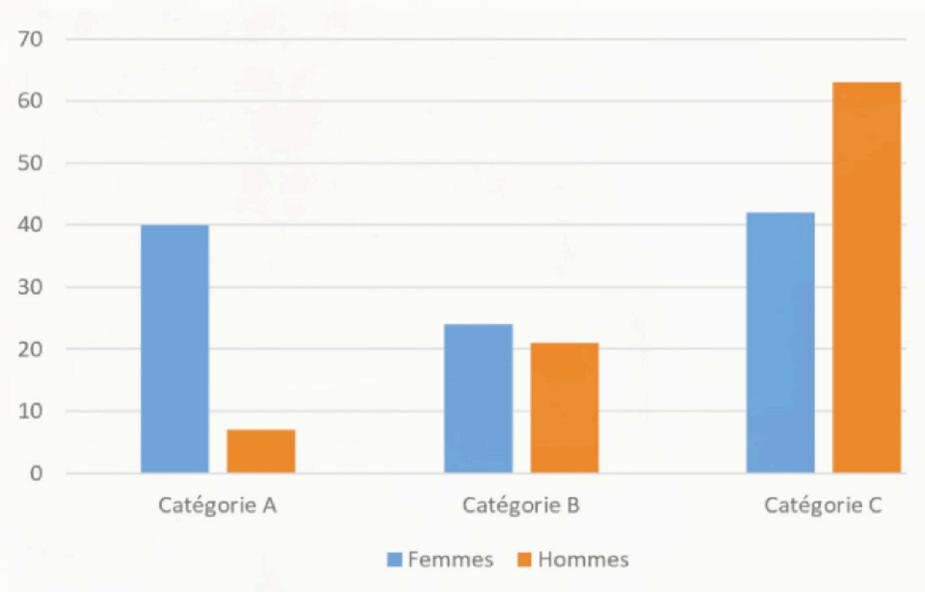
Soit pour les femmes :

catégorie A --> 38 %
catégorie B --> 22 %
catégorie C --> 40 %

Soit pour les hommes :

catégorie A --> 8 %
catégorie B --> 23 %
catégorie C --> 69 %

Formations refusées par le CNFPT, faute de places :
--> 25% environ



RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATIONS PAYANTES

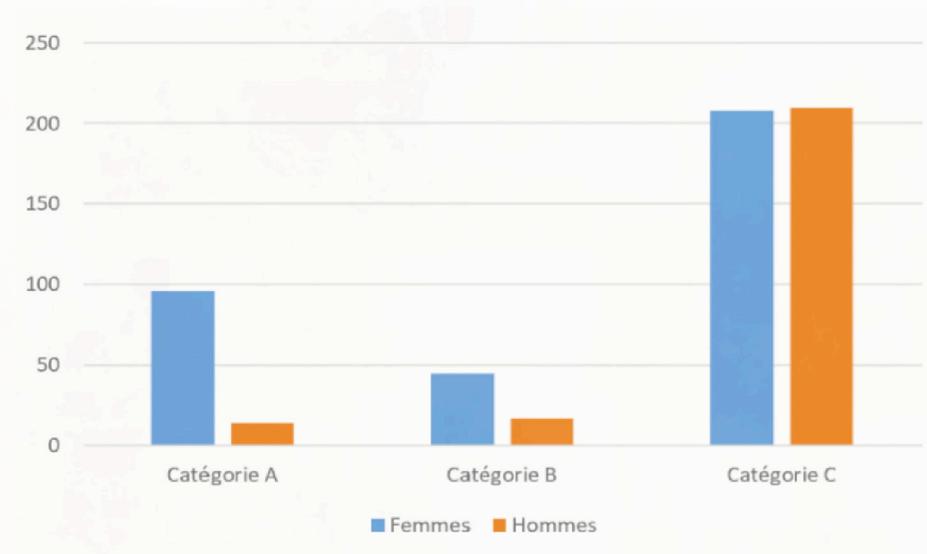
La répartition par catégorie du nombre de jours formations payantes se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
A	96	14
B	44	17
C	208	210

Soit pour les femmes :
 catégorie A --> 27 %
 catégorie B --> 13 %
 catégorie C --> 60 %

Soit pour les hommes :
 catégorie A --> 6 %
 catégorie B --> 7 %
 catégorie C --> 87 %

La majorité des formations payantes sont liées à l'informatique.

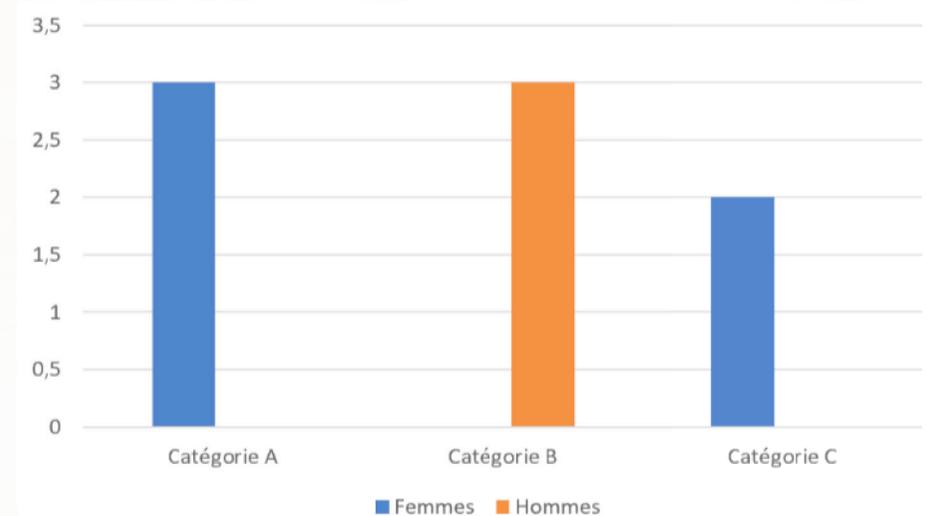


RÉPARTITION DU NOMBRE DE PRÉPARATIONS CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

La répartition par catégorie du nombre de préparations concours et examens professionnels se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
A	3	0
B	0	3
C	2	0

Ces préparations de concours et d'examens professionnels se concentrent exclusivement sur la filière administrative cette année



NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES PARTIS EN FORMATION TOUTES FILIÈRES CONFONDUES

La répartition des agents titulaires et non titulaires hors remplaçants, partis en formation se décompose comme suit :

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Avec formation	142	58
Sans formation	221	122

Partis en formation, pourcentage réparti entre les femmes et les hommes :

Femmes --> 39%

Hommes --> 32%

Non partis en formation pourcentage réparti entre les femmes et les hommes :

Femmes --> 61%

Hommes --> 68%

La proportion de femmes et d'hommes partis et non partis en formation est sensiblement égale.