

RAPPORT
EGALITÉ
FEMMES/HOMMES
2023

SOMMAIRE

03 Introduction générale

04 Situation égalité femmes/hommes sur le territoire

- 05** Introduction
- 06** Évolution et structure de la population fresnoise
- 07** Couples, familles, ménages
- 09** Diplôme et formation
- 10** Activité, emploi, chômage
- 14** Caractéristiques de l'emploi
- 17** Salaires et revenus d'activité

18 Situation égalité femmes/hommes dans les politiques publiques

- 19** Introduction
- 20** Service communication
- 21** Service sport et loisirs
- 22** Service enfance et jeunesse
- 23** Service petite enfance
- 24** Service voiries et espaces verts
- 25** Délégation égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

27 Situation égalité femmes/hommes en interne

- 28** Introduction
- 30** Effectif, temps partiel, temps non complet
- 31** Tranches d'âge
- 32** Filières
- 33** Catégorie d'emploi
- 34** Responsabilités
- 35** Rémunération moyenne par responsabilité
- 36** Rémunération moyenne par catégorie d'emploi
- 37** Avancements de grade et promotions internes
- 38** Recrutements
- 39** Nombre de jours de formation
- 40** Formation par responsabilité
- 41** Formation par catégorie
- 42** Nombre de femmes et d'hommes en formation

INTRODUCTION GÉNÉRALE

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

En 2014, elle crée 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 son engagement en créant un poste de chargé.e de missions égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations, ayant pour objectif de coordonner les différentes actions et doté d'une ligne budgétaire spécifique.

Afin de garantir l'égalité professionnelle entre agents et agentes et de s'assurer que les habitants et habitantes bénéficient à égalité des politiques mises en œuvre au niveau local, la Ville a souhaité établir 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'Égalité 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 habitant.e.s.

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.e.s. 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 sixième rapport présenté par la Ville.

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

UNE LENTE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ

Selon le *Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France* du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « le sexisme ne recule pas en France ». Si l'on ne peut nier la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes ces dernières années, force est de constater que les inégalités persistent dans toutes les sphères de la société.

37% des Françaises affirment d'ailleurs avoir déjà vécu des discriminations sexistes dans leurs choix d'orientation professionnelle.

1 tiers de la population déclare qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants.

80% des Françaises ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées en raison de leur genre.

37% des Françaises ont déjà vécu une situation de non-consentement.

23% des Françaises ont déjà vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales (34 % pour les cadres).

AGIR CONTRE LES INÉGALITÉS À L'ÉCHELON LOCAL

La question des inégalités entre les femmes et les hommes est souvent débattue au niveau national et moins à l'échelle locale. 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.e.s, 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. Il en est de même pour la question plus spécifique des violences faites aux femmes : les victimes, mais également leurs proches et les professionnel.le.s qui les accompagnent doivent pouvoir s'appuyer sur des structures locales à même de les informer et de les accompagner.

ÉVOLUTION ET STRUCTURE DE LA POPULATION FRESNOISE

POPULATION SELON L'ÂGE ET LE GENRE

En 2019, la Ville de Fresnes compte 28 710 habitant.e.s, dont 14 781 hommes et 13 929 femmes.

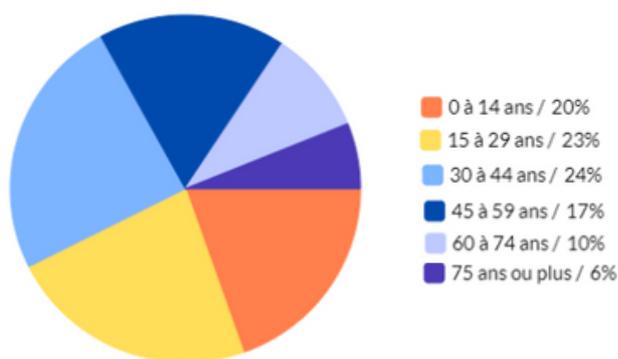
Les femmes représentent ainsi 48,5 % de la population.

Les Fresnois sont plus nombreux parmi les tranches d'âge de 15 à 59 ans et les Fresnoises parmi celles de 60 à 75 ans et plus.

Elles représentent, en effet, 60% de la tranche des 60 ans et plus, et 45% de la tranche 15-59 ans.

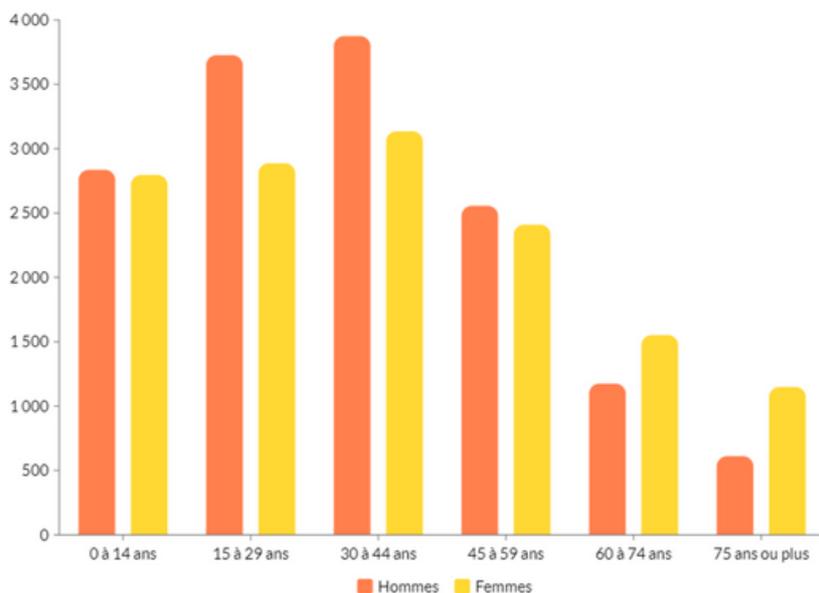
Population par tranches d'âge

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



Population par genre et âge

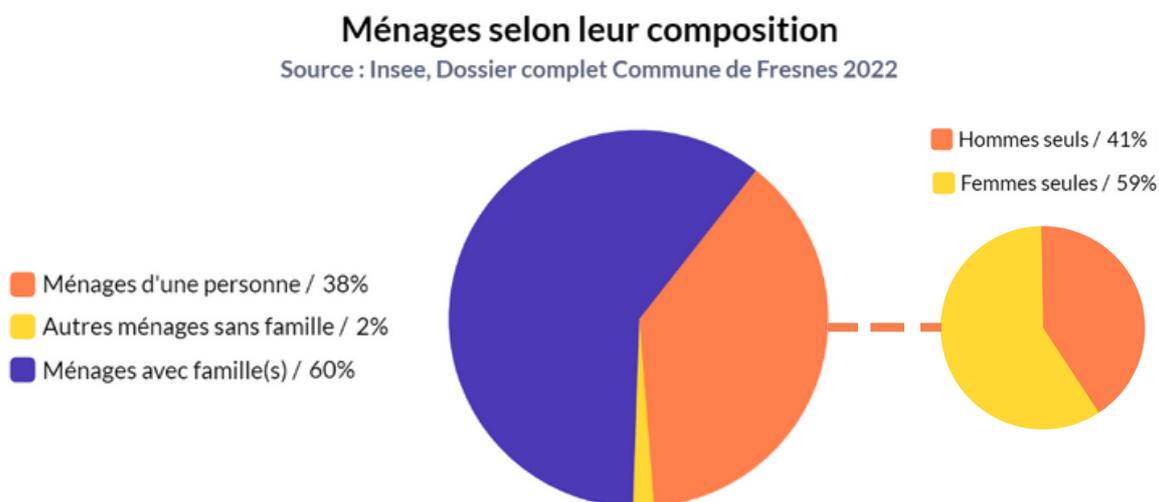
Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



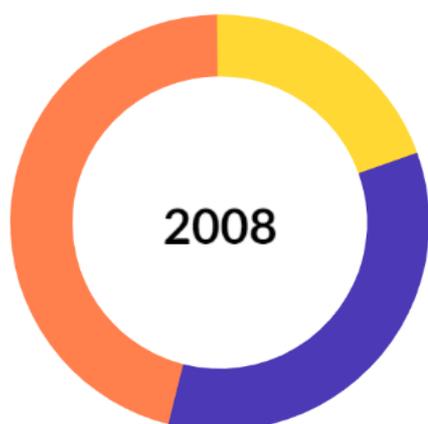
MÉNAGE SELON LEUR COMPOSITION

PART DES MÉNAGES D'UNE PERSONNE SEULE

Les femmes seules représentent 22 % de l'ensemble des ménages, contre 16 % pour les hommes. Parmi les ménages composés d'une seule personne, la part des femmes est de 59 %.

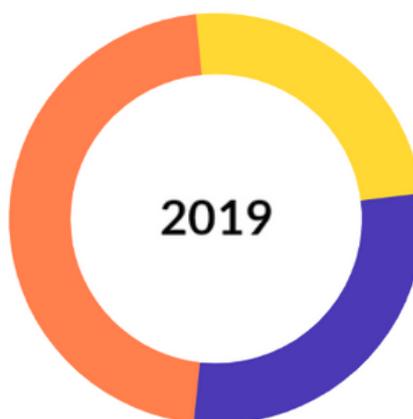


COMPOSITION DES FAMILLES



Couples avec enfant(s) / 46%
Familles monoparentales / 20%
Couples sans enfant / 34%

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



Couples avec enfant(s) / 47%
Familles monoparentales / 25%
Couples sans enfant / 29%

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022

LES FAMILLES MONOPARENTALES

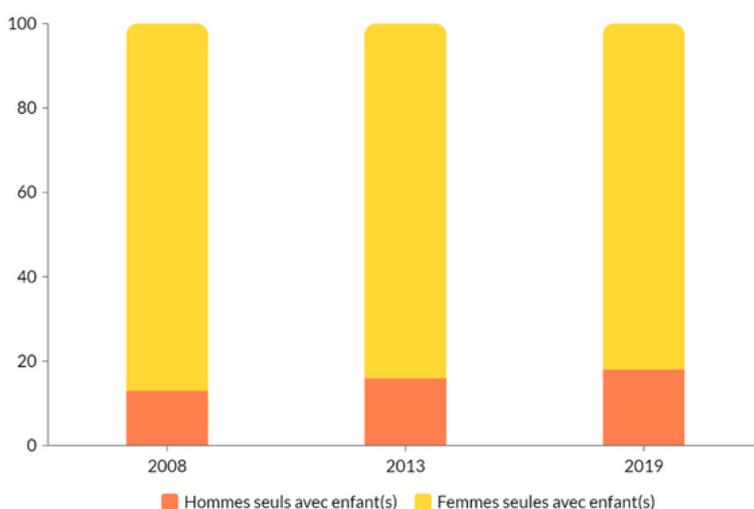
Les familles monoparentales, au nombre de 1663 en 2019, représentent 24.6 % des ménages avec famille.

Parmi ces familles monoparentales, 82 % sont des femmes seules avec enfant(s), soit 1366 familles.

Ce taux atteint 83% pour le département du Val-de-Marne (source : Insee, Dossier complet du Val-de-Marne 2022), et 84% au niveau national (France, portrait social,2022).

Evolution de la composition des familles monoparentales à Fresnes

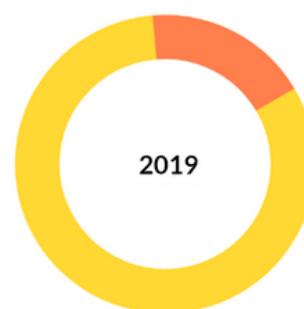
Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



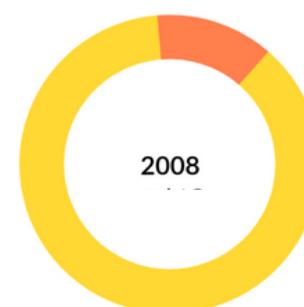
Entre 2008 et 2019, la part de familles monoparentales au sein de l'ensemble des familles a augmenté de 35,8 %.

Parmi l'ensemble des familles, entre 2008 et 2019, la part de femmes monoparentales a augmenté de 2,9 points, et celle des hommes monoparentales de 1,9 point. En revanche, sur la même période, au sein des familles monoparentales, la part des femmes a diminué de 6 points.

Ainsi, si en dix ans, le nombre de familles monoparentales parmi l'ensemble des familles a augmenté, l'écart entre le nombre d'hommes monoparentales et de femmes monoparentales s'est légèrement réduit, sans pour autant s'équilibrer.



Part familles monoparentales homme seul / 18%
Part familles monoparentales femme seule / 82%



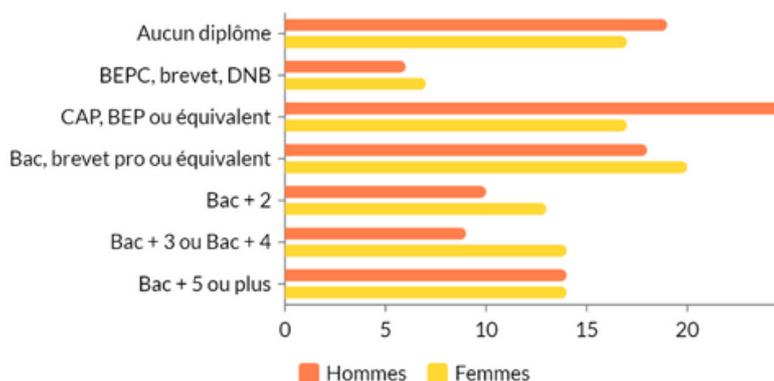
Part familles monoparentales homme seul / 13%
Part familles monoparentales femme seule / 87%

SCOLARISATION SELON L'ÂGE ET LE GENRE

Parmi les jeunes, le taux de scolarisation est quasiment équivalent pour les deux genres dans chacune des tranches d'âge, à l'exception des 2 à 5 ans, où les filles sont plus nombreuses à être scolarisées (+7,4 points), et chez les 18-24 ans, où l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes scolarisés est de 18 points.

Diplôme le plus élevé de la non population scolarisée de 15 ans ou plus selon le genre en 2019 (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022

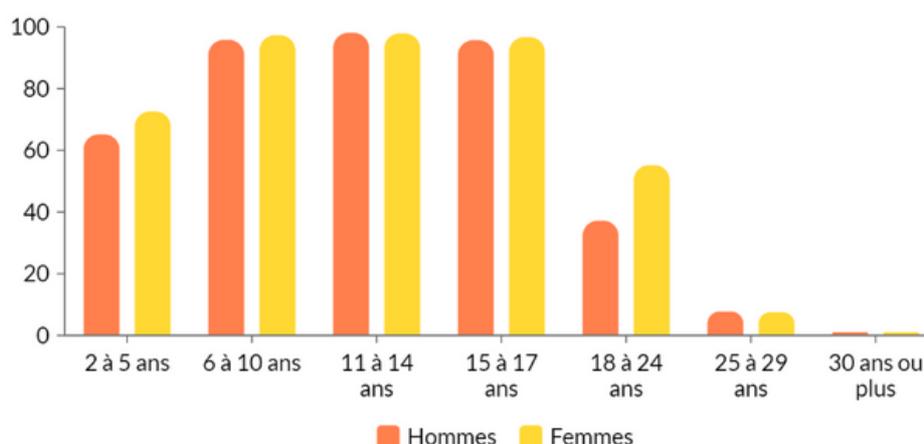


Les hommes sont plus nombreux parmi les catégories « aucun diplôme » et « titulaires d'un CAP ou BEP ». En effet, la part des hommes est respectivement supérieure de 2,2 et 8 points à celle des femmes dans ces deux catégories. La part des femmes titulaires d'un baccalauréat est légèrement supérieure (+2,3 points). Globalement, les femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur sont plus nombreuses que les hommes (+7,5 points). Toutefois, si celles-ci sont plus nombreuses parmi les bac +2 (+2,7 points), bac +3 et bac +4 (+5,4 points), les hommes en revanche sont très légèrement plus représentés parmi les titulaires d'un bac +5 (+0,6 point).

En moyenne, les femmes sont donc de plus en plus diplômées. Parallèlement, les postes de cadres sont, encore aujourd'hui, davantage occupés par des hommes, et les salaires féminins, toujours inférieurs.

Taux de scolarisation selon le genre et l'âge en 2019

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



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

Les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes.

En 2019, à Fresnes, on observe que les hommes sont surreprésentés parmi quatre catégories :

- Artisans, commerçants et chefs d'entreprise (77,6 %)
- Cadres et professions intellectuelles supérieures (56 %)
- Ouvriers (81,9 %)
- Catégorie des « sans activité professionnelle » (64,5 %)*

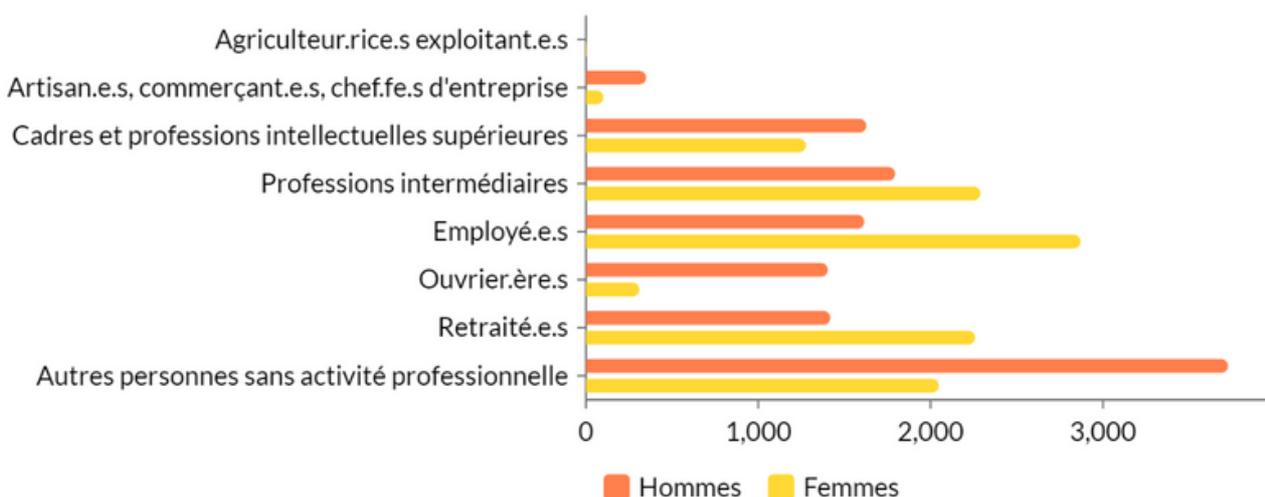
Les femmes, quant à elles, sont majoritaires parmi les trois catégories suivantes :

- Professions intermédiaires (56 %)
- Employées (64 %)
- Retraitées (61,4 %)

* 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.

Catégorie socioprofessionnelle selon le genre en 2019

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION

Sur l'ensemble de la population fresnoise, la part des actif.ve.s est de 69,5 % et celle des actif.ve.s occupant un emploi, de 62.5 %.

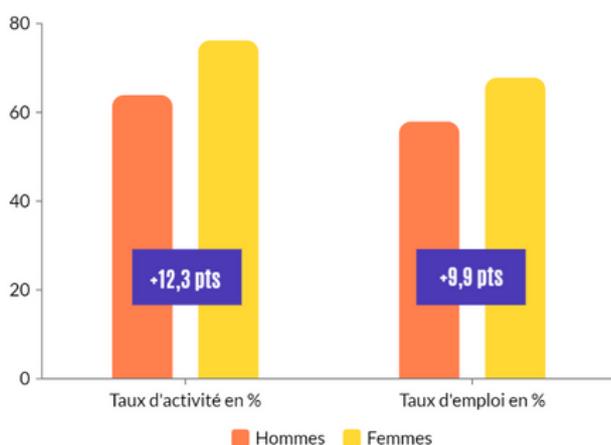
Le taux d'activité* des femmes est de 76,2 % et celui des hommes de 63.9%. Cet écart vaut également pour le taux d'emploi** supérieur de 10 points chez les femmes (67,8 % contre 57,9% chez les hommes). La différence est constatée pour chaque tranche d'âge, y compris parmi les nouvelles générations d'actif.ve.s, sauf chez les 55-64 ans, où le taux d'emploi des hommes est de 0.7 points supérieur à celui des femmes, alors que la population masculine est moindre. Le taux d'activité des hommes, chez les 55-64 ans, est également de 3.4 points supérieur à celui des femmes.

* 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.

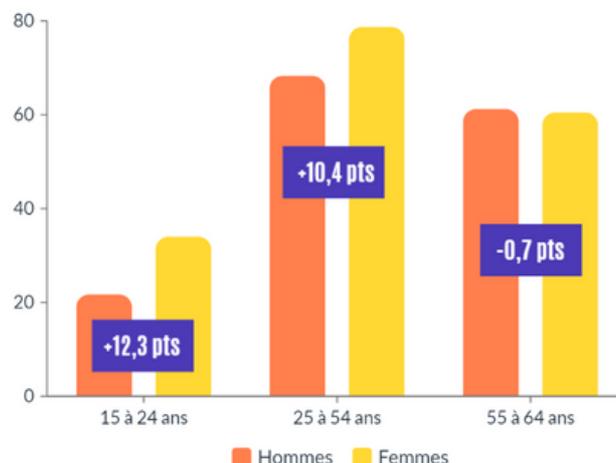
Taux d'activité & taux d'emploi selon le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



Taux d'emploi selon le genre et l'âge

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



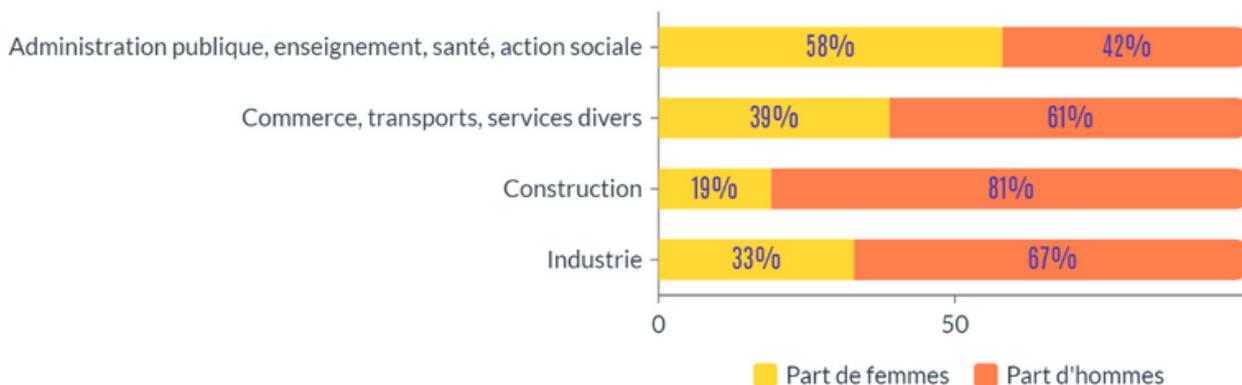
EMPLOI SELON LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les femmes représentent 50,2 % des salariés et 43,9 % des non-salariés. Elles sont surreprésentées dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (57,7%).

Partout ailleurs, leur part est inférieure à celle des hommes. C'est dans le secteur de la construction que l'écart est le plus important (81,1% d'hommes et 18,9% de femmes). Les hommes sont également surreprésentés dans l'industrie (67,4%) et le commerce (60,6%).

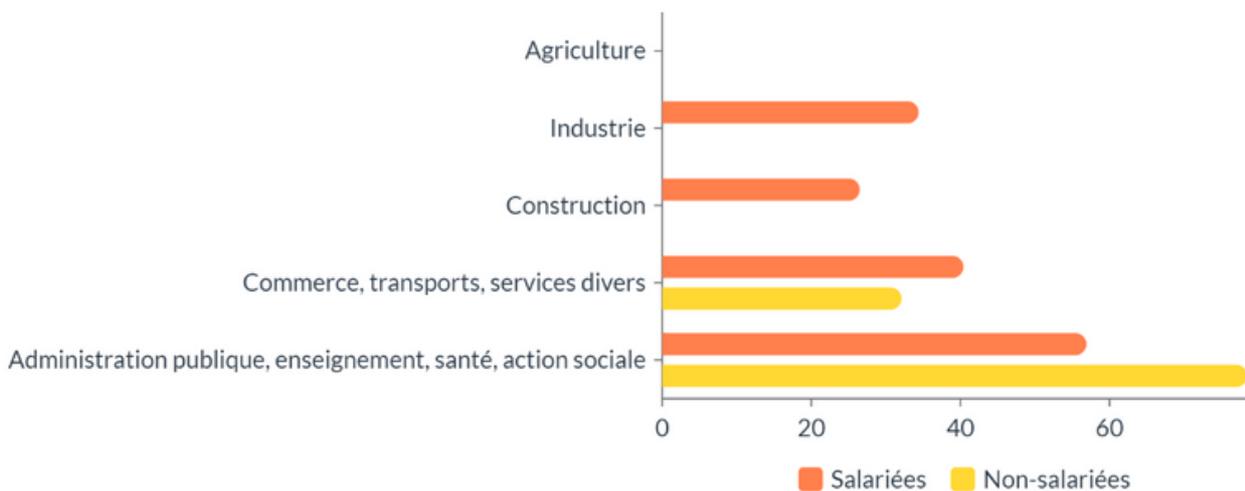
Part de femmes par secteur d'activité

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



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

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



CHÔMAGE DES 15-64 ANS

En 2019, le taux de chômage* au sein de la Ville de Fresnes est de 10,2 % sur l'ensemble de la population. Sur le plan national, le taux de chômage des Français.e.s est de 10,6 %.

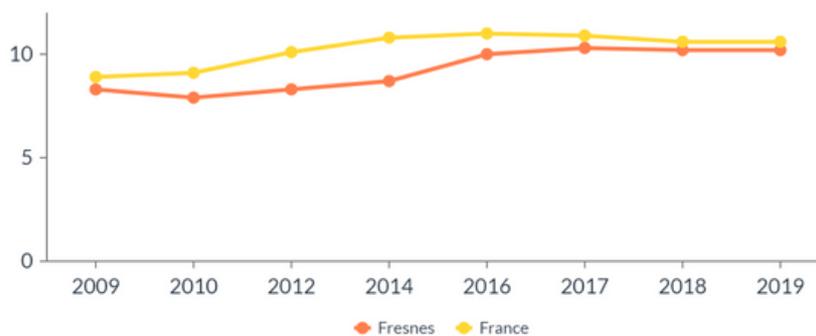
À Fresnes, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes. En effet, en 2019, la part des femmes parmi les chômeurs est de 54 %.

Depuis 2008, on note une inversion des tendances entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes à Fresnes. En effet, la part des femmes parmi les chômeurs était à l'époque de 47%. Elle s'élève à 54 % en 2019 et dépasse la moyenne nationale.

* 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.

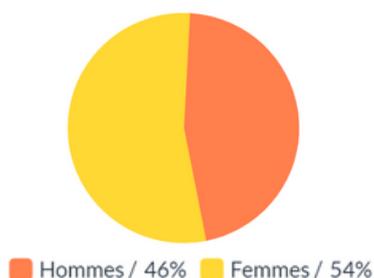
Évolution du taux de chômage en France et à Fresnes entre 2009 et 2019 (en%)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



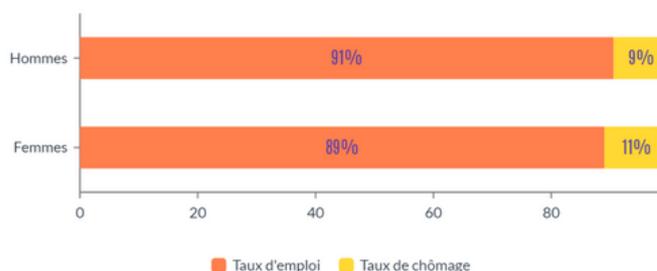
Chômage selon le genre à Fresnes en 2019

Source : Insee, 2022



Taux d'emploi et de chômage des Fresnois.e.s en 2019

Source : Insee, 2022



STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

En 2019, on observe à Fresnes une surreprésentation des agent.e.s titulaires de la fonction publique et d'un CDI parmi l'ensemble des salarié.e.s (81 %).

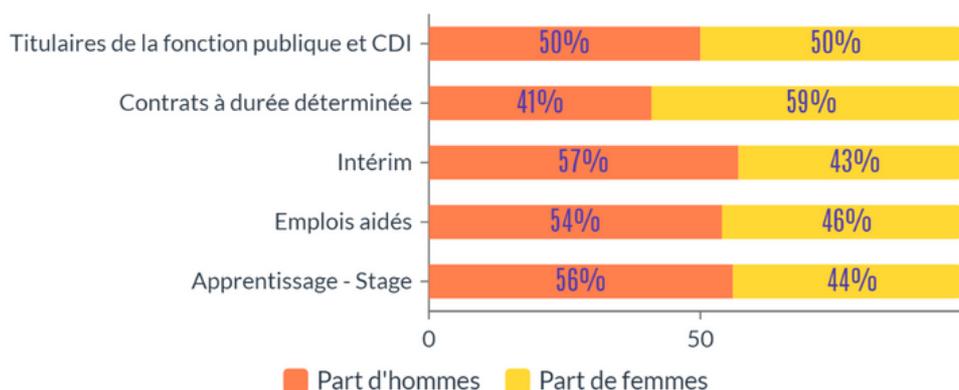
Dans cette catégorie, la part des hommes est très légèrement supérieure à celle des femmes (50,3 % contre 49,7 %). La tendance s'est inversée par rapport à 2014.

Les femmes sont majoritaires parmi les CDD (59,3 %) et minoritaires parmi les intérimaires (42,6 %), les contrats apprentissages et les stages (56,1 %), et, au sein des non-salariés, chez les employeurs (68,8 %).

Parmi les salarié.e.s, l'écart le plus important entre le nombre d'hommes et de femmes se trouve au sein des CDD (18,2 points de différence) parmi les salariés et au sein des employeurs (37,6 points de différence) parmi les non-salariés.

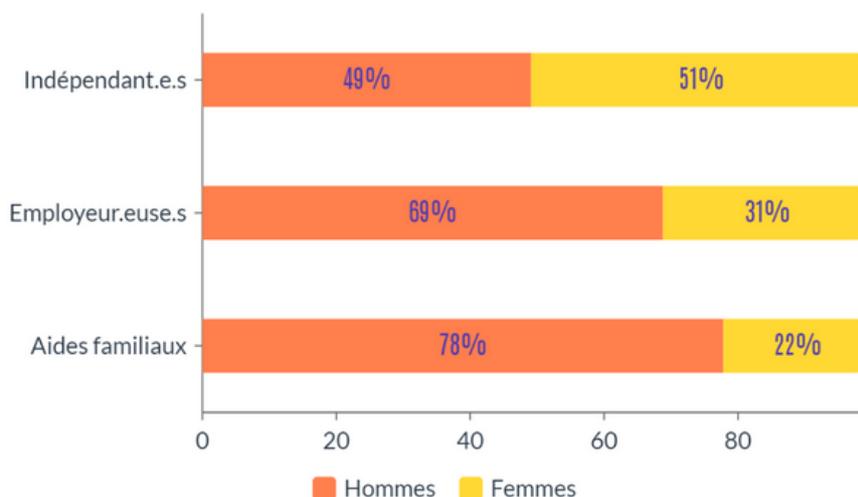
Condition d'emploi des salarié.e.s selon le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



Conditions d'emploi des non-salarié.e.s selon le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



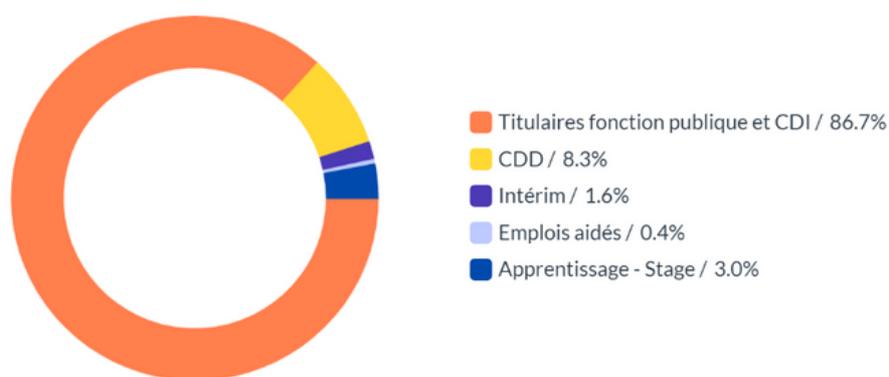
STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

À Fresnes, en 2019, la part des CDD parmi les salarié.e.s est de 8,3 % et la part des intérimaires est de 1,6 %.

Au sein de ces catégories, les femmes sont davantage en CDD et les hommes sont plus nombreux en intérim.

Statut et condition d'emploi des salarié.e.s à Fresnes en 2019

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022

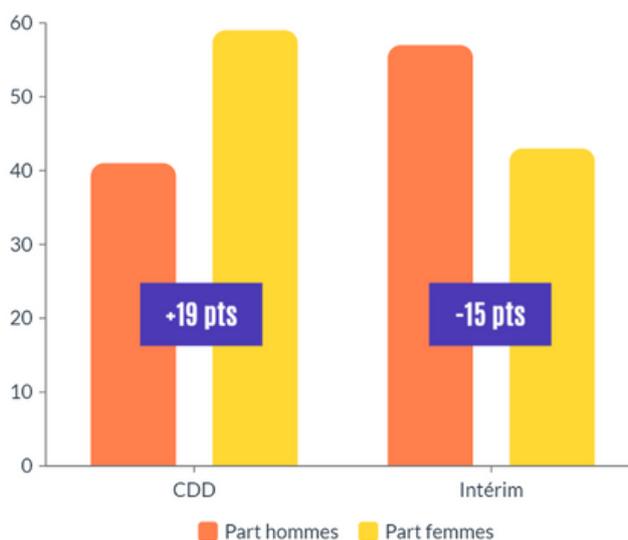


Parmi les emplois dits précaires (CDD et intérim), la part des femmes est de 56,5 %.

Chez les salariées, la part des femmes en contrat précaire est de 11,2 % alors que chez les salariés, la part des hommes en contrat précaire est de 8,7 % (-2,5 points).

Part des contrats précaires selon le genre parmi les salarié.e.s de 15 ans et plus

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



TEMPS PARTIEL

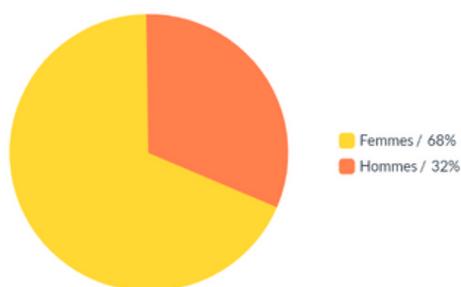
À Fresnes, en 2019, 14% des femmes de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel, contre 6,9 % des hommes. Sur l'ensemble des salarié.e.s à temps-partiel, 68% sont des femmes et 32 % sont des hommes.

Entre 2008 et 2019, on constate une augmentation des temps-partiels chez les hommes (+1,4 points) et une diminution chez les femmes (-4 points).

Parmi les différentes tranches d'âge, les hommes sont davantage à temps partiel que les femmes chez les 15-24 ans (57 %) : cela s'explique par le fait que les étudiant.e.s sont plus nombreux.ses. En revanche, les écarts se creusent avec l'âge. En effet, les femmes deviennent majoritaires chez les 25-54 ans (72 %) et chez les 55-64 ans (87 %).

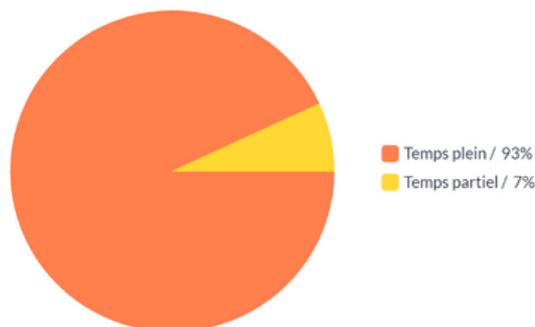
Part des hommes et des femmes à temps partiel sur l'ensemble des temps partiels

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



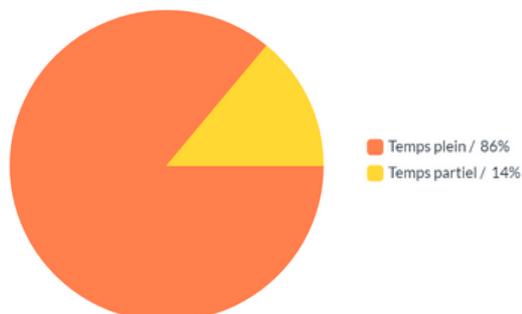
Part des temps partiels chez les salariés hommes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



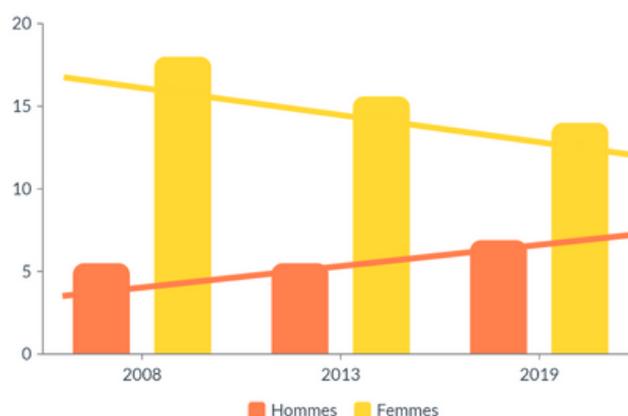
Part des temps partiels chez les salariées femmes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



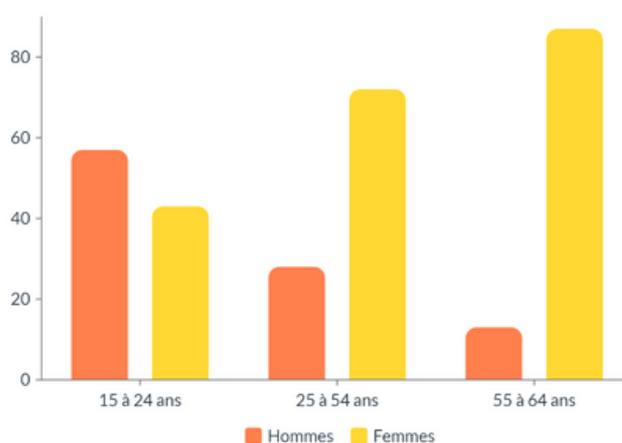
Evolution du temps partiel entre 2008 et 2019 (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



Hommes et femmes à temps partiel selon l'âge (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



ÉTAT DES ÉCARTS DE SALAIRE

Le salaire horaire net moyen des salarié.e.s est, quel que soit l'âge ou le territoire, toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières gagnent en moyenne 7,2 % de moins que les hommes à Fresnes. Les Fresnois gagnent en moyenne 1,3 € de plus par heure que les Fresnoises.

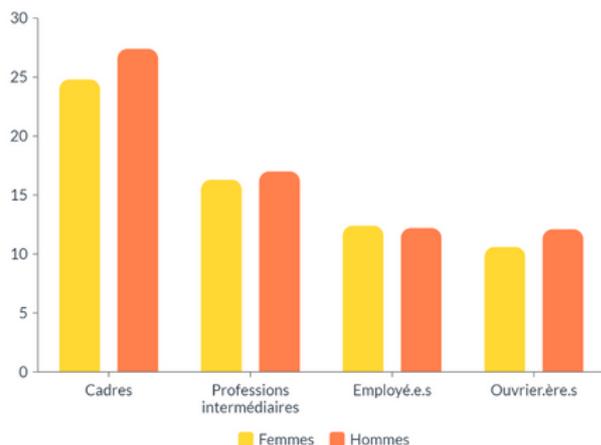
Les écarts de salaire horaire sont toujours plus importants chez les cadres et professions intellectuelles supérieures que pour les autres catégories socioprofessionnelles. A Fresnes, l'écart est de 2,6 € dans cette catégorie.

Parmi les professions intermédiaires et les ouvrier.ère.s, l'écart est de respectivement de 0,7 € et 1,5 €. Il est, en revanche, nettement plus faible chez les employé.e.s (0,2 €).

Les écarts de salaire entre hommes et femmes se creusent avec l'âge. En effet, les femmes plus âgées restent confrontées au plafond de verre. Entre 18 et 25 ans et entre 26 et 49 ans, la différence est de 0,7 € par heure, contre 2,9 € par heure après 50 ans. Cette différence a un impact sur le montant des retraites des hommes et des femmes.

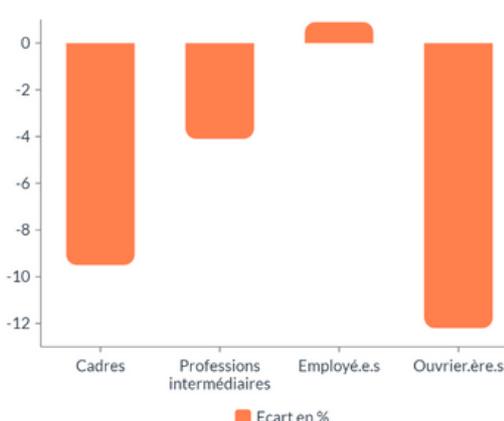
Salaire net horaire moyen (en €) selon la catégorie socioprofessionnelle

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



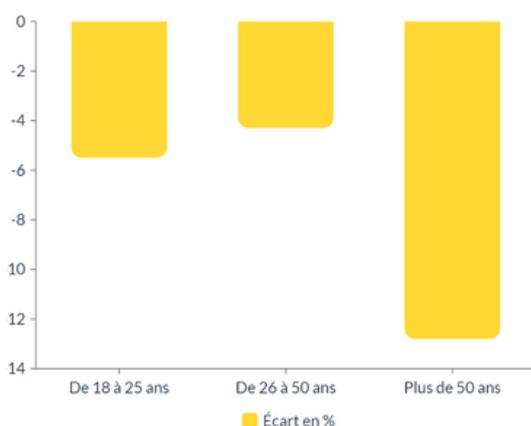
Écarts de salaire net horaire moyen entre les hommes et les femmes à temps partiel selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



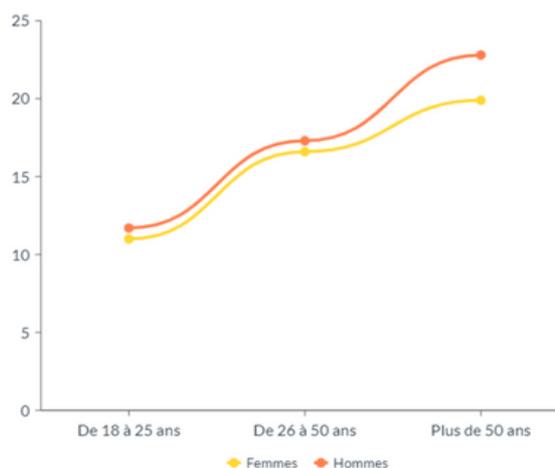
Écarts de salaire net horaire moyen entre les hommes et les femmes à temps partiel selon l'âge en 2019

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2022



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

Source : Insee, Dossier complet Communes de Fresnes 2022



**SITUATION
ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
DANS LES POLITIQUES
PUBLIQUES**

LA MISE EN PLACE D'UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL

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 donne à voir une vision d'ensemble des réalités territoriales, permettant d'aider au déploiement d'un plan d'actions répondant aux grands enjeux et problématiques alors mis.e.s en évidence.

Lancé le 24 novembre 2017, le diagnostic territorial se présente sous la forme d'un rapport évaluant les politiques publiques et analyse la collectivité en tant qu'employeur. Cette démarche a été portée par un comité de pilotage présidé par madame la Maire et réunissant tous les acteur.ices concerné.e.s. 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.

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 et de la direction. 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. 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 genre 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 de deux plans d'actions (interne et relatif aux politiques publiques) permettront d'asseoir la politique municipale en la matière.

UNE COMMUNICATION SENSIBLE AUX ENJEUX LIÉS À L'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, site Internet, réseaux sociaux, etc.). 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) afin de traiter ces deux thématiques et d'y consacrer des dossiers d'informations.

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. Ainsi, lors de la pandémie de Covid-19, et au cours des différents confinements, la Ville a pu éditer et diffuser un guide d'accueil des femmes victimes de violence à destination des professionnel.les (agent.es, médecins, pharmacien.nes).

Elle a également proposé la réédition du livret au format poche répertoriant les numéros utiles, à destination des femmes victimes de violences. Celui-ci a notamment été distribué chez les commerçant.es de la Ville.

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. Cette année, le service communication a créé une campagne-vidéo de recrutement en portant une attention particulière à la manière de présenter les profils recherchés. L'idée était de s'affranchir des stéréotypes liés à certaines professions dites masculines – comme la manutention – ou féminines – comme le périscolaire.

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

- Communiquer plus fréquemment 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 de communication, en collaboration avec le service concerné, ou signer la Charte du Haut Conseil à l'égalité pour une communication publique sans stéréotype de genre
- Proposer aux agent.e.s une formation dédiée aux enjeux de l'égalité femmes-hommes dans la communication

SPORT ET 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 genrées relatives à la fréquentation de ses 3 stades (terrains de football, courts de tennis, city parc, piste d'athlétisme, terrains de basket).

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).

PRATIQUES SPORTIVES DES JEUNES : VERS LA MIXITÉ

La ville dispose de 3 dispositifs sportifs à destination des plus jeunes, dont la fréquentation est plutôt mixte :

- L'École Multisports accueille les activités sportives municipales du mercredi pour les élèves des écoles élémentaires (6-12 ans) : 41% de filles et 59% de garçons*
- L'Éveil sportif aux 4-6 ans sous forme de cycles de découverte, en semaine après l'école : 50% de filles et 50% de garçons*
- Les Passeport Jeunes proposent des stages hebdomadaires pendant les vacances scolaires pour les 4-15 ans : 42% de filles et 58% de garçons**

Les éducateur.rice.s n'ont pas de difficulté pour organiser des activités sportives en mixité.

De manière générale, à Fresnes, comme ailleurs, à partir d'un certain âge (environ 12 ans, entrée au collège), les filles sont minoritaires dans les 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.

INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS L'OFFRE SPORTIVE

Environ 40 associations sportives interviennent sur le territoire fresnois, pour une trentaine 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. À l'inverse, il existe une association non-mixte féminine (GAF).

**Chiffres issues des inscriptions pour l'année 2022-2023*

*** Chiffres issues des Passeports Jeunes de l'année civile 2022*

ALLER PLUS LOIN

- Engager des chantiers de formation et de réflexion avec les agent.es du service des sports autour de l'identification des stéréotypes de genre des bonnes pratiques favorisant la mixité dans les activités pratiquées par les enfants
- Assurer un suivi genré 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 (contrats d'objectifs et de moyens et remontées d'informations annuelles)
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes comme valeur socle dans le développement des activités sportives, par exemple dans le cadre de projets autour d'événements sportifs

LES EQUIPES RESTENT AUJOURD'HUI MAJORITAIREMENT FEMININES, BIEN QUE LE DISCOURS DES PROFESSIONNEL.LE.S VALORISE LA PRESENCE 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 »). Ils sont également inscrits dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle en interne.

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

Compte tenu des règles actuelles de constitution et de fonctionnement de ces dispositifs, il est très aisé de faire respecter la parité, en proposant des candidatures filles/garçons.

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, par exemple). Ils intègrent 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
- Continuer de faire de l'égalité filles-garçons un objectif stratégique du projet éducatif
- Proposer des indicateurs de suivi genrés de l'accueil périscolaire

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 genre, 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.

De même que pour l'enfance, les enjeux de mixité des métiers sont inscrits dans le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle en interne.

ALLER PLUS LOIN

- Former les professionnel.le.s de la petite enfance et les assistant.e.s maternel.le.s
- Porter une attention accrue à la présence de stéréotypes dans les publications jeunesse
- Poursuivre l'effort de recherche de la mixité chez les professionnel.le.s

VOIRIE ET ESPACES VERTS

Pendant plusieurs années, le service voirie-propreté de la Ville n'a compté aucune femme, notamment en raison du fait qu'aucune femme ne postulait en interne, et très peu en externe.

Cette absence de femmes parmi les équipes s'explique principalement par l'image du métier, très masculine. Les tâches des cantonniers s'effectuent dans l'espace public, « à la vue de tout le monde ». Or, l'espace public est historiquement, 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.

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. En effet, 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, le service compte aujourd'hui plusieurs agents présentant des restrictions médicales au port de charges lourdes. Des solutions organisationnelles ou techniques sont déjà identifiées pour permettre au service de fonctionner.

On observe une avancée de la mixité professionnelle puisqu'une agente a intégré le service voirie-propreté. Trois autres femmes pourraient être prochainement recrutées.

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. 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), mais comme vu précédemment, ils sont aisément contournables.

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

Les enjeux de communication, de sensibilisation et de mixité des métiers sont intégrés au plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle en interne.

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

DÉLÉGATION ÉGALITÉ F/H ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

TRAVAIL AVEC LES STRUCTURES LOCALES

Au sein de la ville de Fresnes, différentes structures se mobilisent sur les questions d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences faites aux femmes.

Chaque année, à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre, le centre socio-culturel de l'AVARA, la Grange Dimière, la MJC ou encore la bibliothèque mettent en œuvre des initiatives. Sensibilisées à ces questions, elles proposent également, tout au long de l'année, des spectacles, ateliers et activités qui traitent de ces thématiques.

L'enjeu, pour la Ville, est d'amener d'autres structures locales à investir ces questions et à travailler avec elles en réseau au niveau local.

ALLER PLUS LOIN

- Mener une étude plus approfondie des politiques culturelles mises en place à Fresnes (en termes de fréquentation et de pratiques notamment)
- Développer les partenariats sur la Ville, avec les différents services et structures, ainsi qu'avec les associations.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La Ville a développé un plan d'actions visant à répondre aux grands enjeux liés à la lutte contre les violences envers les femmes. Cela concerne la municipalité en interne – au plan de ses 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.

Le plan d'action prévoit trois axes d'intervention 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.

Parallèlement, la Ville de Fresnes a intégré le dispositif départemental de logements-relais : il s'agit, pour les collectivités adhérentes, de mettre à disposition un ou plusieurs logements pour les victimes de violences intrafamiliales. La mise en œuvre concrète de ce dispositif sera effective en 2023.

ALLER PLUS LOIN

- Poursuivre la mise en place du plan d'actions
- Proposer des permanences spécialisées
- Mettre en place une communication permanente autour des numéros d'urgence (site internet, magazine communal, affichage public)

DÉLÉGATION ÉGALITÉ F/H ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

FEMMES ET ESPACE PUBLIC

À 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. L'espace public reste encore largement un terrain de domination masculine, qui tend à invisibiliser les femmes.

Afin de rendre cet espace plus égalitaire, les communes peuvent agir, non seulement sur la sécurité, mais également sur l'aménagement de leur territoire. Ainsi, la Ville de Fresnes souhaite développer ce nouvel axe de travail afin de corriger d'éventuelles inégalités au sein de son espace public. Le service urbanisme de la Ville de Fresnes travaille sur un plan des mobilités : la chargée de mission égalité femmes-hommes pourrait être associée aux réflexions afin d'intégrer à ce plan la question du genre. Parallèlement, le Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) peut également être un bon interlocuteur afin d'obtenir des financements et mener des diagnostics sur les inégalités dans l'espace public.

Par ailleurs, la Ville dispose de plusieurs moyens d'actions, parmi lesquels :

- La réalisation de diagnostics (comptage, marche exploratoires, etc.)
- La formation des agent.es à ces questions
- Des campagnes de communication spécifiques

PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

La Ville de Fresnes souhaite se saisir, en 2023, de la question de la précarité menstruelle. En effet, selon l'association Règles Élémentaires* :

- 15% des femmes en France ont été confrontées à la précarité menstruelle
- 30% des femmes ont déjà manqué le travail à cause de leurs règles
- 60% des répondant.e.s n'ont reçu aucun enseignement formel à propos des règles

Au-delà de la précarité menstruelle, c'est toute la question des règles qui doit être adressée au niveau local, afin de lever les tabous existants.

Le 28 mai, Journée mondiale de l'hygiène menstruelle, peut être l'occasion de communiquer et sensibiliser sur le sujet à travers des initiatives locales, comme c'est déjà le cas le 8 mars et le 25 novembre. La Ville souhaiterait faciliter l'accès à des protections périodiques gratuites. Par exemple, des distributeurs pourraient être installés dans les structures de la Ville recevant du public. Par ailleurs, des interventions avec des associations spécialisées pourraient être envisagées dans les collèges et lycées pour sensibiliser les filles et les garçons aux règles et à la précarité menstruelle.

* Source : baromètre exclusif Règles Élémentaires x OpinionWay, Mai 2022

**SITUATION
ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
EN INTERNE**

CADRE LÉGAL

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 agent.e.s et de lutte contre toute forme de harcèlement.

Ainsi, ce rapport concerne, pour l'année 2022, les 510 agent.es titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent et ne prend pas en compte les agent.es remplaçant.es. Il détaille la répartition du nombre de femmes et d'hommes travaillant pour la commune de Fresnes, par tranche d'âge, filière, catégorie d'emplois, responsabilité, rémunération, avancements et formation.

Le premier constat est que le nombre de femmes est largement supérieur à celui des hommes : 337 femmes pour 173 hommes composent l'effectif statutaire. Cela est dû à certains métiers majoritairement féminins, tels que l'entretien et la restauration dans les équipements, la petite enfance, l'enfance, etc.

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

Les instances sont, en interne :

- le Comité Technique
- le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
- 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 saisie pour tout autre sujet intéressant le personnel.

En externe, placées auprès du CIG petite couronne, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) interviennent sur les questions individuelles relatives à la situation professionnelle des agent.es.

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

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 et un plan de prévention comportant différentes mesures pour réduire les risques. A cet effet, la collectivité a sollicité le CIG 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 loi du 6 août 2019 prévoit pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant.es, l'élaboration d'un plan d'actions pluriannuel en matière d'égalité professionnelle. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable. Il doit comporter des mesures répondant aux quatre axes définis dans le Protocole d'accord de 2018 :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

La Ville de Fresnes a adopté ce plan d'actions 2021-2023 en juin 2021, ainsi qu'un dispositif spécifique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, en direction des agent.e.s de la collectivité. Un bilan de ce plan d'action ainsi qu'une version actualisée pour la période 2024-2026 seront rédigé.e.s avant le 1er mars 2024, comme le stipule le décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il est à noter, enfin, 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 afin de :

- Indiquer les valeurs et les attentes permettant 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 élu.e.s et la direction générale à prendre des décisions cohérentes, uniformes et prévisibles
- Protéger les personnes et l'organisation des pressions dues à l'opportunisme

EFFECTIF, TEMPS PARTIEL, TEMPS NON COMPLET

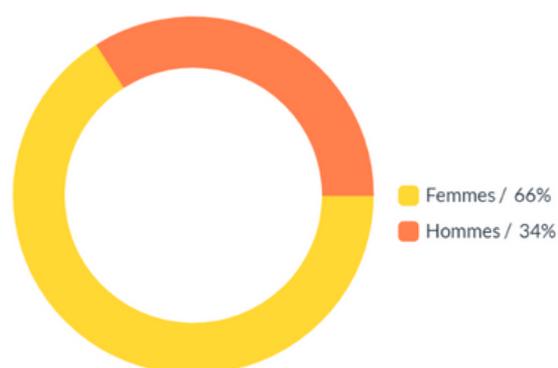
La ville de Fresnes est composée de 510 agent.es.

A Fresnes, 337 des agent.es sont des femmes (66%), et 173 des hommes (34%).

La différence importante s'explique par l'effectif du service ressources, hygiène et propreté constitué d'un plus grand nombre d'agentes.

En effet, peu d'hommes sollicitent des emplois au sein de ce service.

Agent.e.s fresnois.e.s selon le genre



TEMPS PARTIEL ET NON-COMPLET

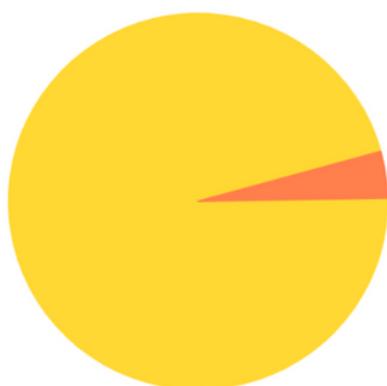
En 2021, à Fresnes, la part des agent.es à temps partiel est de 4,7%.

24 agent.es exercent leurs missions à temps partiel. Sur ces 24 agent.es, 23 sont des femmes, soit 96%.

La part des temps non-complet sur l'ensemble des agent.es est de 1,6 %.

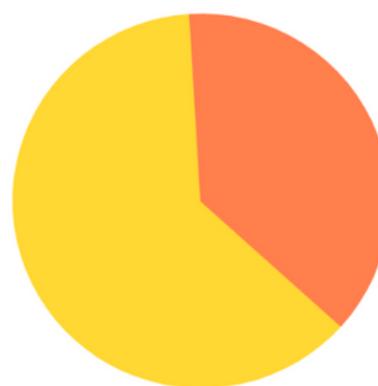
8 agent.es (dont 5 femmes et 3 hommes) exercent leurs missions à temps non complet, soit 63 % de femmes, contre 38 % d'hommes.

Temps partiel



Femmes / 96% Hommes / 4%

Temps non-complet



Femmes / 62% Hommes / 38%

Répartition par tranche d'âge

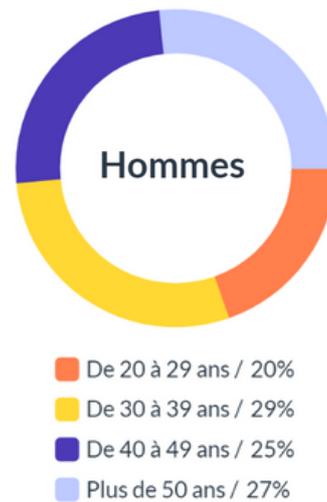
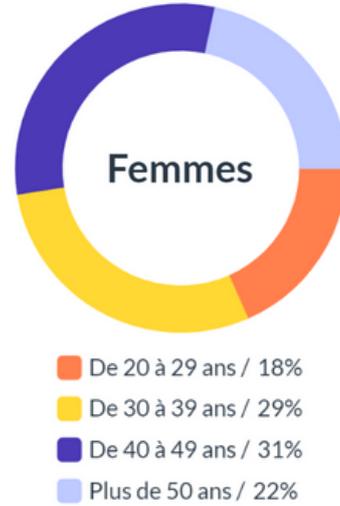
	Femmes	Hommes
Moins de 20 ans	0	0
De 20 à 29 ans	62	34
De 30 à 39 ans	98	50
De 40 à 49 ans	104	43
Plus de 50 ans	73	46

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

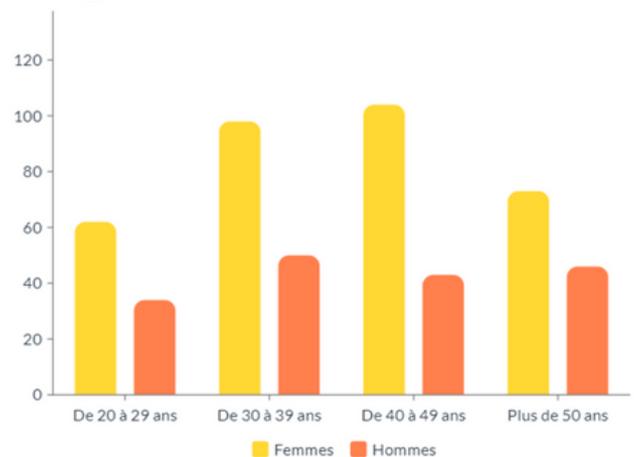
La politique de recrutement sur ce secteur est basée sur un personnel plus jeune, compte tenu de la pénibilité des tâches, et par ailleurs maîtrisant la lecture pour ne pas mettre en difficulté les agent.e.s. En effet, lors de l'utilisation des produits, certain.e.s agent.e.s ne sont pas en capacité 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 doivent donc être reclassés.

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.

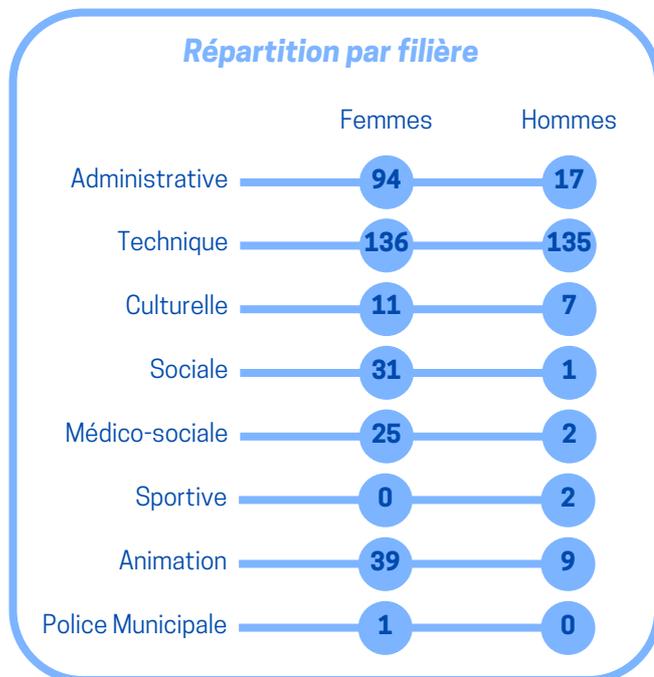


Répartition des agent.e.s selon leur tranche d'âge



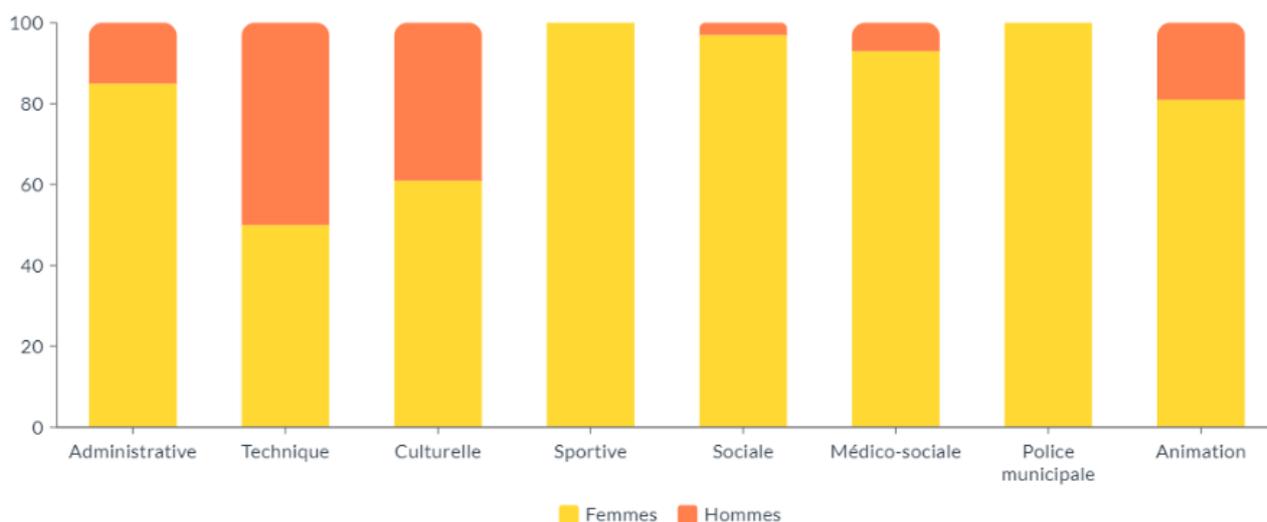
La filière technique est la plus représentée et la répartition femmes/hommes y est sensiblement identique. Les femmes sont majoritairement présente dans le personnel du service ressources hygiène et propreté. Quant aux hommes, ils occupent surtout des postes dans la régie bâtiment et le pôle cadre de vie, compte tenu de la technicité des métiers.

La filière administrative intéresse davantage les femmes, comme le confirme le nombre de candidatures reçues par la DRH dans ce domaine.



Les filières sociale, médico-sociale et animation sont majoritairement représentées par les femmes : les métiers de la petite enfance (auxiliaire de puériculture, éducatrice de jeunes enfants...) et de l'enfance (ATSEM), demeurent très féminisés.

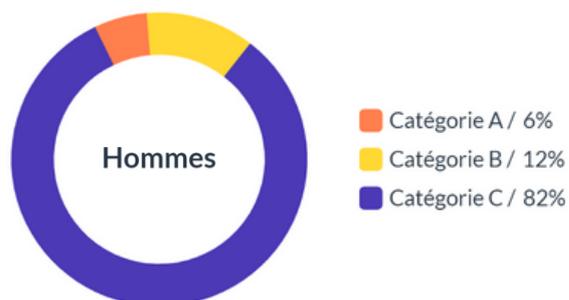
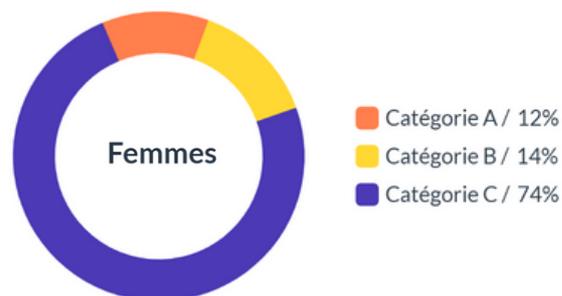
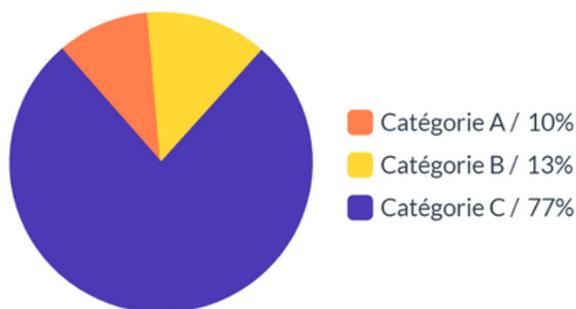
Filières selon le genre



Répartition par catégorie d'emploi

	Femmes	Hommes
Catégorie A	40	10
Catégorie B	47	20
Catégorie C	250	143

Répartition des catégories d'emploi



Sur l'ensemble des femmes, la part des catégories A est de 11,9 %, la part des catégories B est de 13,9 % et la part des C est de 74,2%.

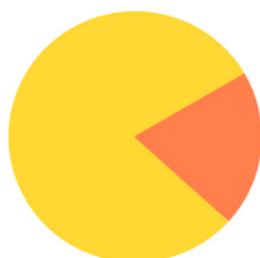
Sur l'ensemble des hommes, la part des catégories A de 5,8 %, la part des catégories B est de 11,6 % et la part des C est de 82,7 %.

Dans la catégorie A, la part des femmes est de 80 %, contre 20% d'hommes. Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative, notamment du fait du passage en catégorie A des éducatrices de jeunes enfants.

Concernant la catégorie B, la part des femmes est de 70% contre 30% d'hommes. Les cadres de cette catégorie sont, pour la majorité, classés sur des grades des filières administrative et médico-sociale, pour lesquelles les femmes sont davantage représentées que les hommes.

On observe la même tendance pour la catégorie C, où les femmes sont également plus nombreuses (64%) que les hommes (36%). Cette différence est dû au personnel très féminisé du service ressources, hygiène et propreté.

Répartition des agent.e.s de catégorie A



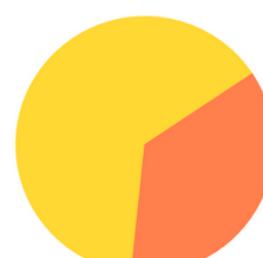
Femmes 80%
Hommes 20%

Répartition des agent.e.s de catégorie B



Femmes 70%
Hommes 30%

Répartition des agent.e.s de catégorie C

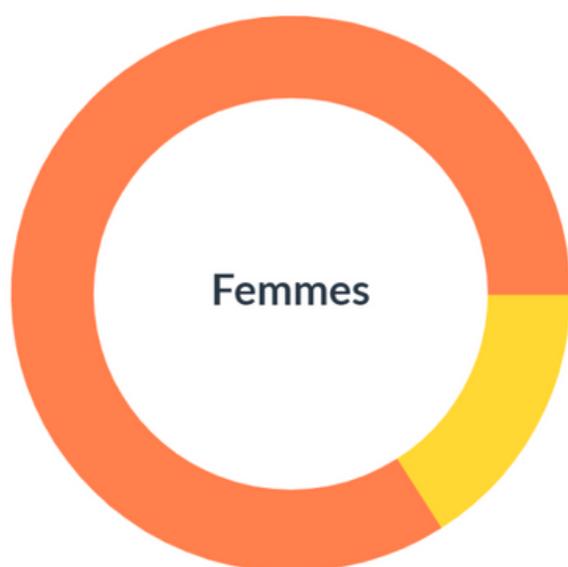


Femmes 64%
Hommes 36%

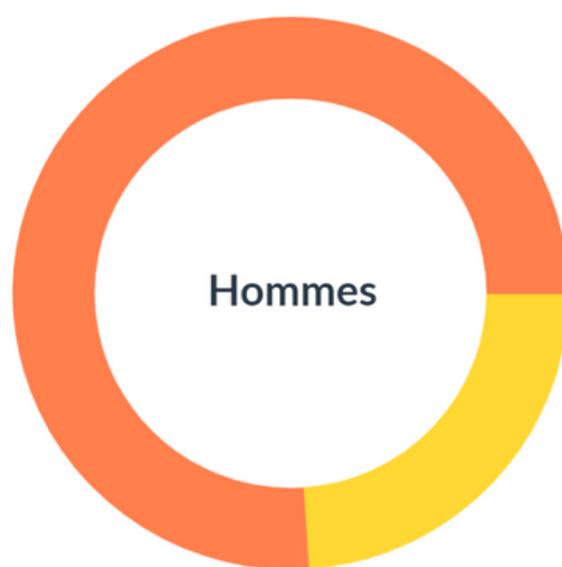
La Direction Générale de la Ville est principalement féminine : la Directrice Générale des Services est appuyée par le collectif de Direction générale adjoint, composé de deux Directrices générales adjointe et un Directeur général adjoint.

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.

Les agent.es dit.es « sans encadrement » sont principalement des agent.es de catégorie C, dont une grande partie est féminine et affectée au service ressources, hygiène et propreté.



■ Avec encadrement / 16%
■ Sans encadrement / 84%



■ Avec encadrement / 24%
■ Sans encadrement / 76%

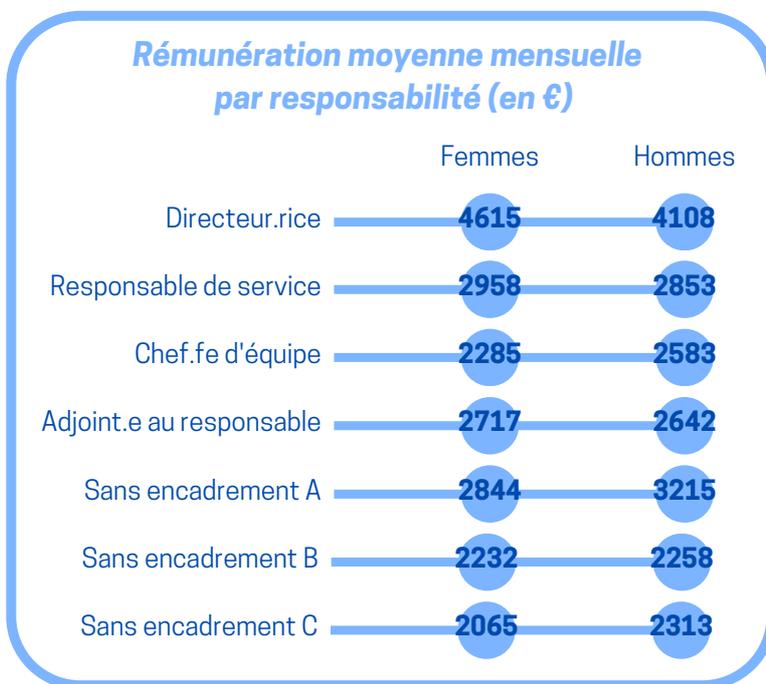
RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR RESPONSABILITÉ

L'effectif de la direction générale étant réduit, et afin de garantir l'anonymisation des données, la rémunération moyenne de cette catégorie n'est pas communicable.

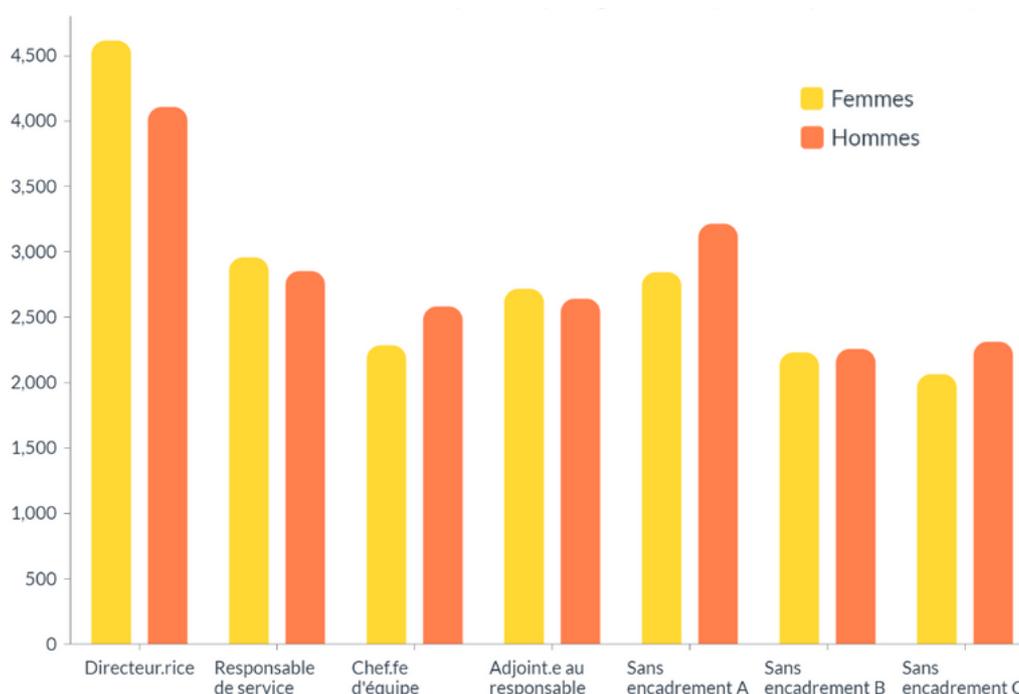
Dans l'ensemble, les rémunérations moyennes par responsabilité sont équilibrées entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, celles-ci étant statutaires, les différences s'expliquent essentiellement du fait de l'âge et donc de l'ancienneté des agent.es 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 ».



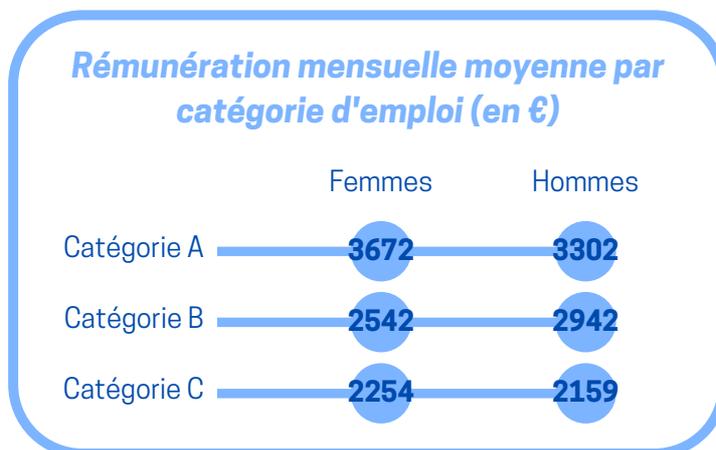
Rémunération mensuelle brut moyenne par genre et par responsabilité (en €)



RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

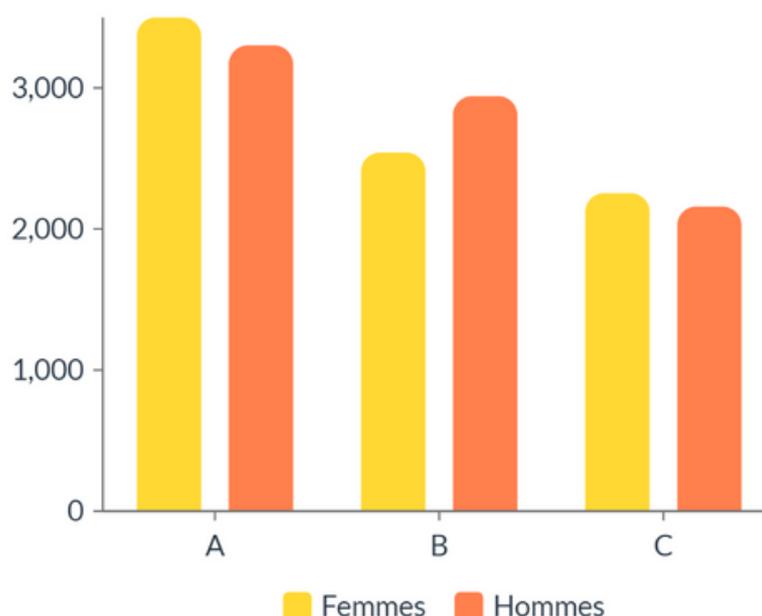
La rémunération moyenne reste sensiblement identique entre les femmes et les hommes, quelle que soit la catégorie d'emploi.

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

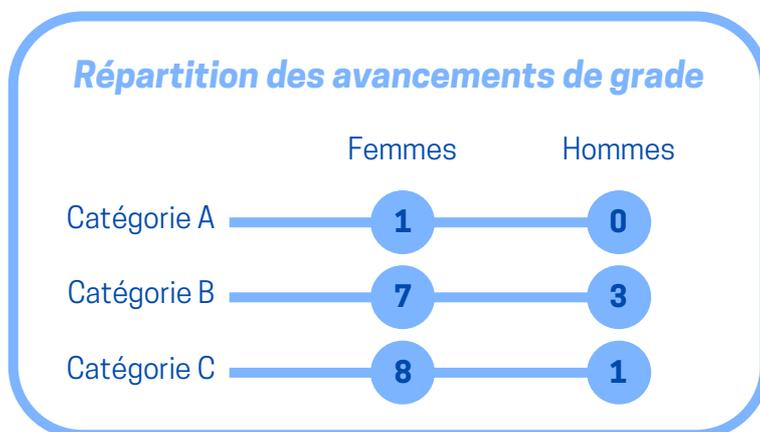


Début 2021, la Ville a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). Cela s'est traduit par une enveloppe budgétaire complémentaire pour la revalorisation, principalement des agent.e.s occupant des emplois de catégorie C. Cette revalorisation a notamment profité à des agentes, majoritaires parmi la catégorie C. Par ailleurs, la Ville veille à lutter contre les contrats précaires, également occupés en majorité par des femmes.

Rémunération mensuelle brut moyenne par genre et par catégorie (en €)



AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

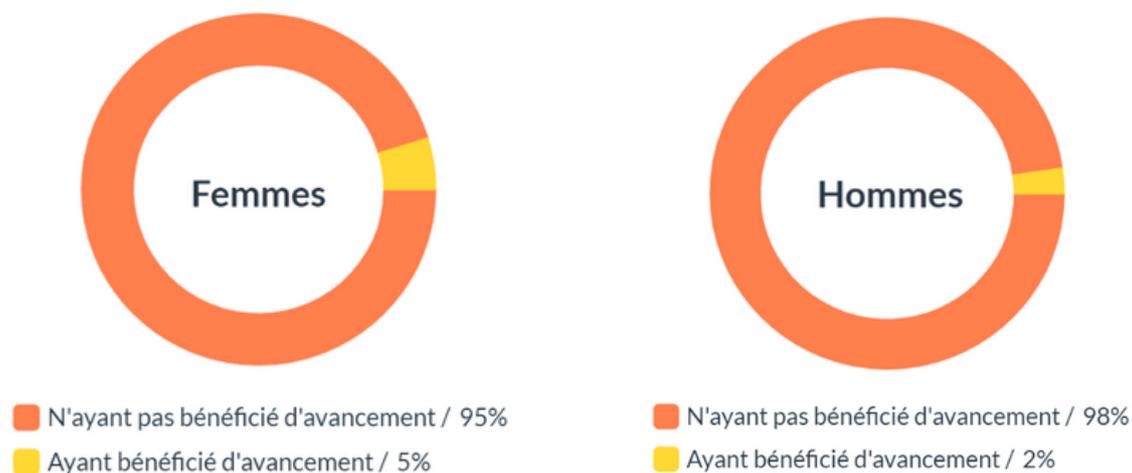


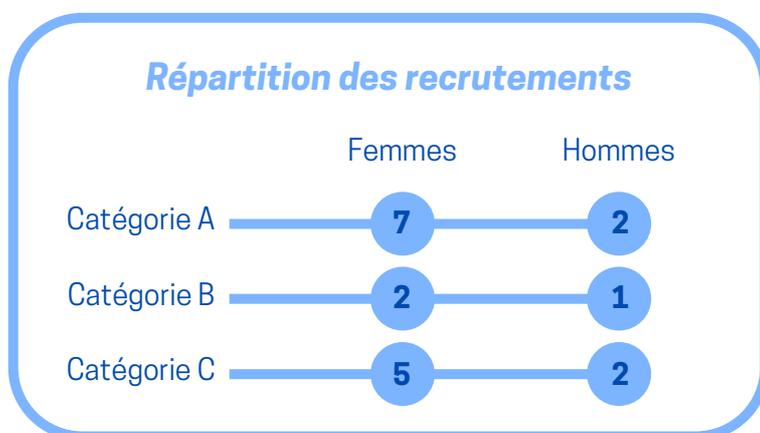
Ayant bénéficié d'un avancement de grade :

Femmes → 5%
Hommes → 2%

On constate que les avancements de grade concernent majoritairement les femmes, en particulier pour la catégorie C.

4 agents – exclusivement des hommes – sont concernés par une promotion interne. Trois d'entre eux ont été promus suite à un examen professionnel. Le quatrième, déjà fonctionnaire dans la collectivité, a réussi un concours d'agents.



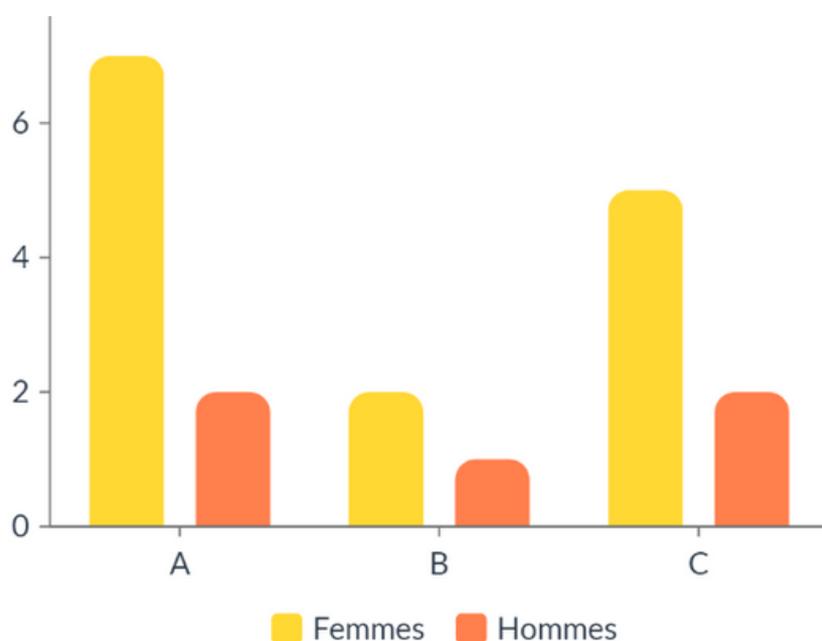


Les recrutements se regroupent essentiellement sur le personnel des catégories A et C.

Des femmes ont été majoritairement recrutées (14 femmes et 5 hommes).

Les recrutements concernent principalement les secteurs de l'enfance et de la petite enfance, où les mouvements de personnel sont nombreux. Cela explique également le fait que les femmes sont majoritaires, exception faite du service voirie.

Répartition des recrutements selon le genre et la catégorie



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Le nombre de jours de formation se décompose ainsi :

Femmes	→	299
Hommes	→	207

Si la crise sanitaire du COVID-19 a entraîné une baisse importante du nombre de journées de formation suivies l'année dernière, on observe une augmentation en 2022.

En effet, en 2019 – avant la crise – les agent.es de la ville avaient participé à 786 journées de formations, contre 389 jours en 2021. En 2022, le nombre de journées s'élève à 506.

Il y a un déséquilibre entre le nombre de jours de formation pris par les hommes et par les femmes. Cela s'explique notamment par le fait que les femmes sont plus nombreuses parmi le personnel

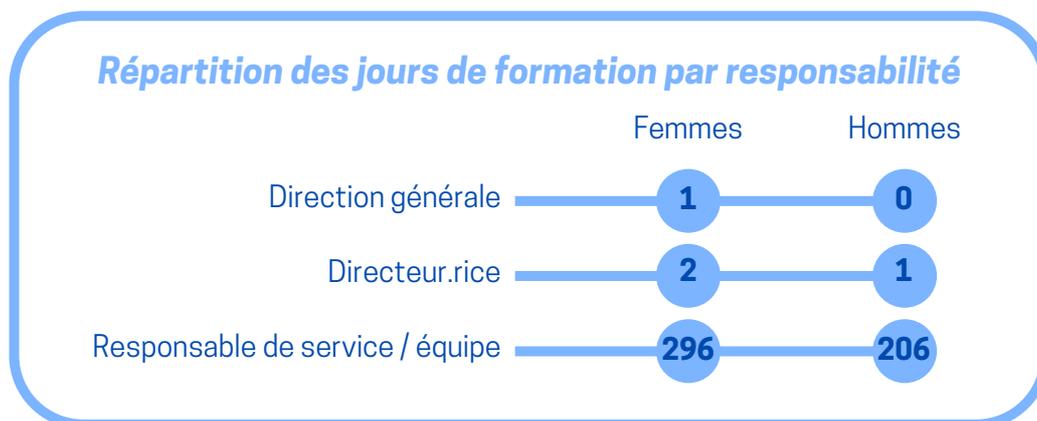
La majorité des formations suivies relèvent d'actualisation des connaissances métiers, d'apprentissages de logiciels ainsi que d'actions de sécurité au poste de travail.

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

En outre, un plan de formation pluriannuel est élaboré tous les 3 ans.

Nombre de jours de formation selon le genre





Les formations principales recensées se regroupent essentiellement sur le personnel sans encadrement.

Le détail de ses formations est notamment :

- CACES
- Progiciels
- Premiers secours et sauveteurs secouristes du travail
- Journées pédagogiques de la petite enfance
- Préparation de concours et d'examens professionnels
- Formations d'intégration

Concernant la direction générale, les formations sont principalement des journées d'actualité et des conférences. Quant aux responsables, ils et elles sont également concerné.es 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.

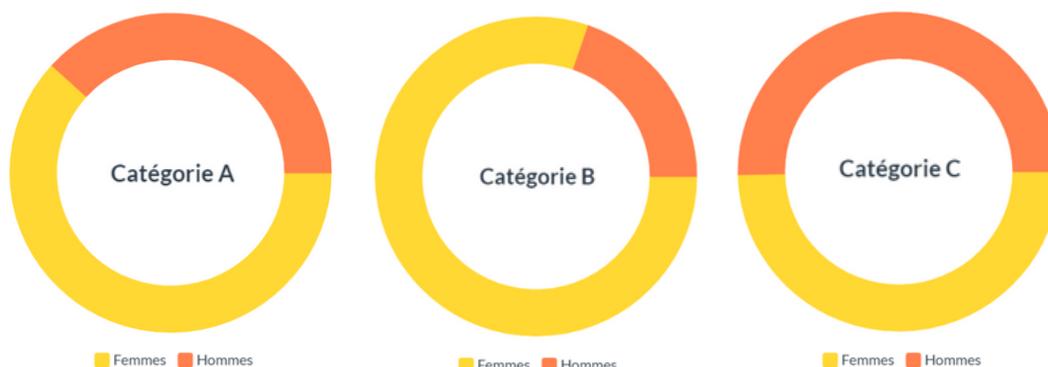
Les agent.es de catégorie C représentent la majorité du personnel formé, du fait de la spécificité des métiers. Le nombre de jours de formations pour cette catégorie est cohérent avec la répartition par responsabilité indiquée ci-dessus.

Répartition des jours de formation par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	21	13
Catégorie B	114	28
Catégorie C	164	166

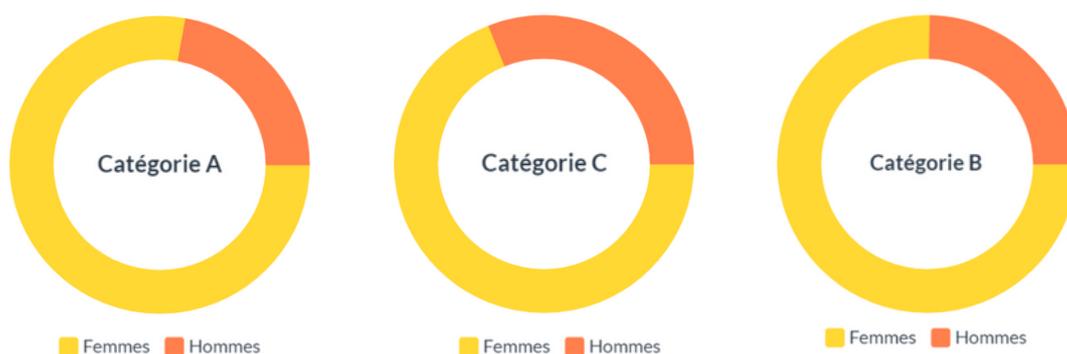
Pour les catégories A et B, le nombre de jours de formation est adapté au pourcentage du nombre de jours de formation vu précédemment.

Le nombre de jours de formation est beaucoup plus important pour les femmes que pour les hommes.



Répartition des jours de formation CNFPT par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	28	8
Catégorie B	116	38
Catégorie C	209	94

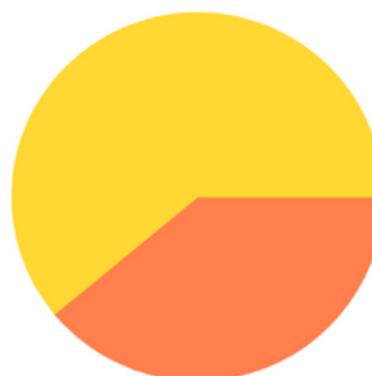


NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES EN FORMATION TOUTES FILIÈRES CONFONDUES

Répartition des agent.e.s titulaires et non titulaires hors remplaçant.e.s

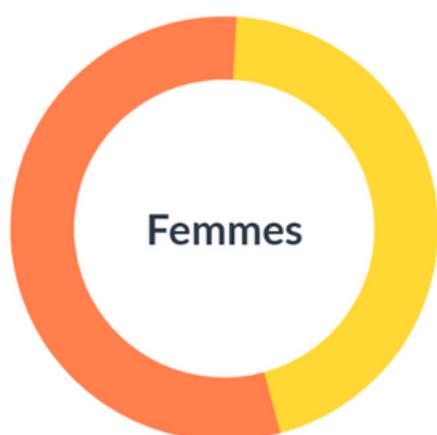


Répartition des agent.e.s parti.e.s en formation selon le genre

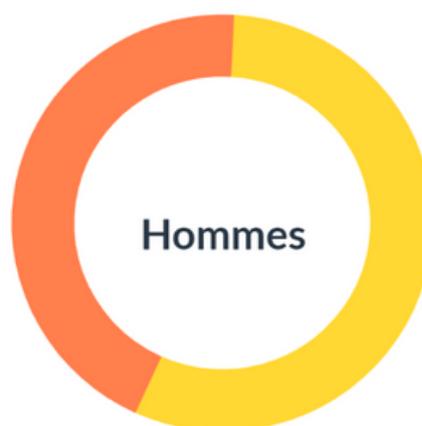


■ Hommes / 39% ■ Femmes / 61%

Sur l'ensemble des femmes, 45% sont parties en formation, et sur l'ensemble des hommes, 56% sont partis en formation.



■ Agentes parties en formation / 45%
 ■ Agentes n'ayant pas bénéficié d'une formation / 55%



■ Agents partis en formation / 56%
 ■ Agents n'ayant pas bénéficié d'une formation / 44%



Pour toute question ou remarque :

Sur les parties territoire et politiques publiques

Marion Helbert

Chargée de mission égalité femmes-hommes

marion.helbert@fresnes94.fr

Sur la partie interne

Virginie Grguric

DRH

virginie.grguric@fresnes94.fr

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
2023