

**RAPPORT**  
**ÉGALITÉ**  
**FEMMES/HOMMES**  
**2024**

# ÉDITORIAL

La Ville de Fresnes développe maintenant depuis plusieurs années une action continue en faveur de l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes.

D'autre part, l'action gouvernementale de la gauche aidant, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant-es sont tenues de présenter tous les ans un rapport sur l'égalité Femmes / Hommes.

Comme vous le découvrirez dans les pages suivantes, il y a toujours beaucoup à faire, tant sur le territoire de notre commune qu'au sein des personnels de la Ville. Aussi faut-il mener une action résolue et déterminée. Pour la conduire avec succès, il faut partir de données précises. C'est ce que nous faisons au cours des premières pages de ce document. Parmi celles-ci, il faut considérer l'évolution notable de la composition des familles à Fresnes en une quinzaine d'années, avec l'augmentation sensible des familles monoparentales dont la plupart sont constituées de femmes seules avec enfants. C'est pour nous un point de vigilance, quand on corrèle cette information avec celle concernant le chômage (où les femmes sont à Fresnes plus nombreuses que les hommes) ou le statut professionnel. Il y a d'autres informations à relever : les femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur sont nettement plus nombreuses que les hommes, de près de 8%. Il y a là un potentiel pour avancer vers l'égalité.



En 2017, nous avons lancé un diagnostic territorial pour analyser l'action de la Ville comme employeur, mais aussi pour évaluer notre politique publique. Ce diagnostic nous a amené à signer la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, initiée par le Conseil des communes et régions d'Europe et soutenue par la Commission européenne.

Nous organisons donc deux moments spécifiques de large mobilisation pour les droits des femmes et l'égalité, autour du 8 mars d'une part, du 25 novembre d'autre part. Pour le reste, le travail sur l'égalité femmes / hommes est une action transversale à toutes nos autres activités municipales. Je souligne l'importance du travail auprès des jeunes, essentiel pour l'avenir. Nous insistons beaucoup auprès des associations sportives pour augmenter la pratique féminine du sport et, simultanément, le développement de la mixité des activités.

Je vous invite donc fortement à avancer dans la lecture de ce rapport, de telle sorte que nous puissions enrichir la discussion et le débat sur le nécessaire égalité femmes / hommes et pour développer ensemble nos actions en ce domaine.

**Marie Chavanon**  
Maire de Fresnes

# 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** Filières
- 32** Catégorie d'emploi
- 33** Responsabilités
- 34** Rémunération moyenne par catégorie d'emploi
- 35** Recrutements
- 36** Nombre de jours de formation
- 37** Formation par responsabilité
- 38** Formation par catégorie
- 39** Nombre de femmes et d'hommes en formation

## **40** Conclusion

# 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 Egae, 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 de la commune, 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 annuel 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-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 septième 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·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. Il en est de même pour la question plus spécifique des violences faites aux femmes : les victimes, mais également leurs proches et les professionnel·les 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 2020, la Ville de Fresnes compte 28 556 habitant-es, dont 14 640 hommes et 13 916 femmes.

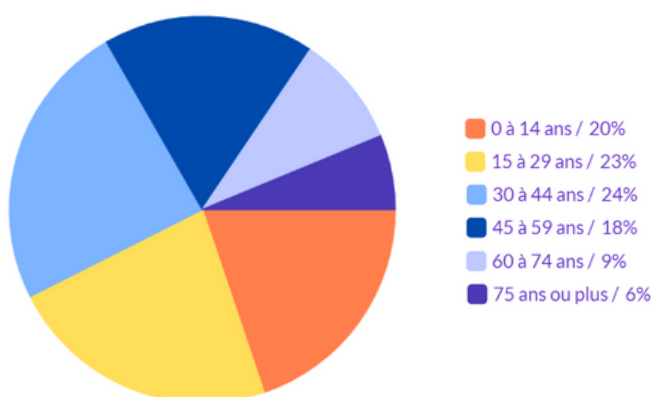
Les femmes représentent ainsi 48,7 % de la population.

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, 59,4% de la tranche des 60 ans et plus, et 45,8% de la tranche 15-59 ans.

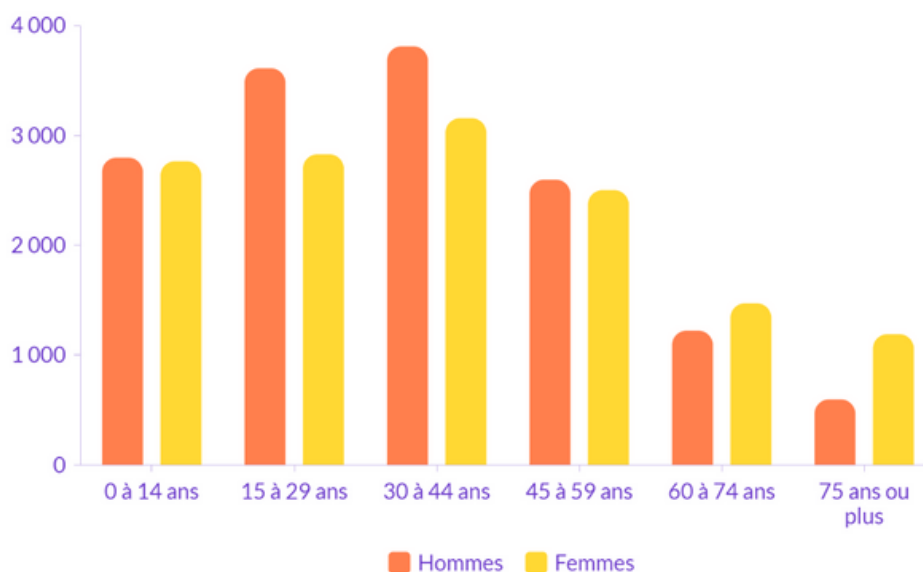
### Population par tranches d'âge

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



### Population par genre et âge

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



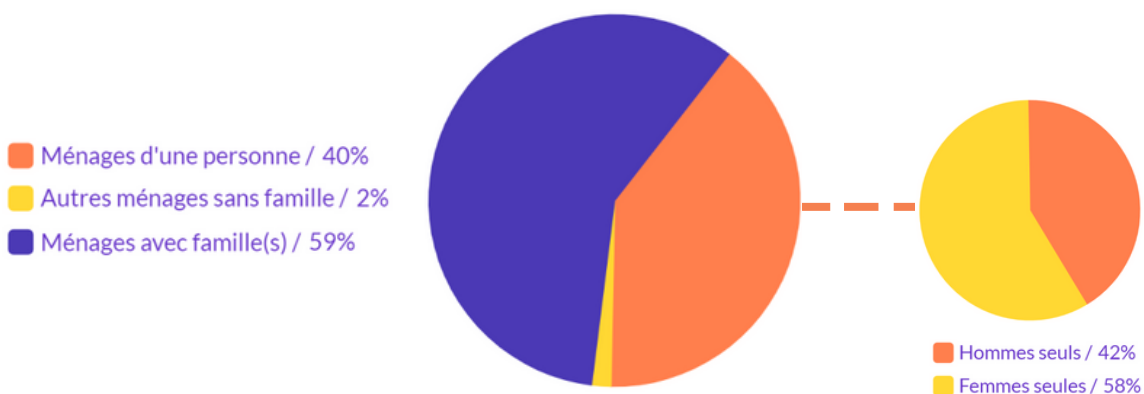
## MÉNAGE SELON LEUR COMPOSITION

### PART DES MÉNAGES D'UNE PERSONNE SEULE

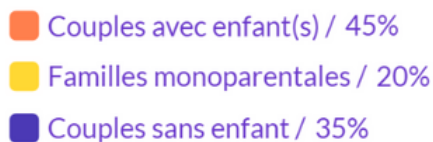
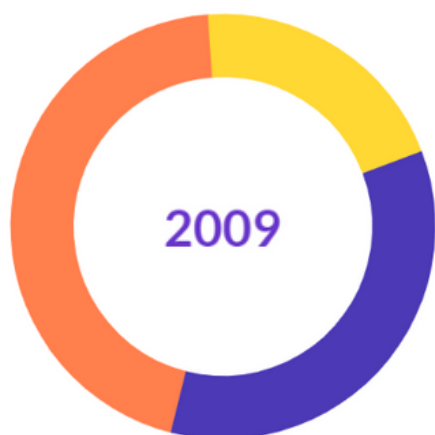
Les femmes seules représentent 23 % de l'ensemble des ménages, contre 17 % pour les hommes. Parmi les ménages composés d'une seule personne, la part des femmes est de 58 %.

### Ménages selon leur composition

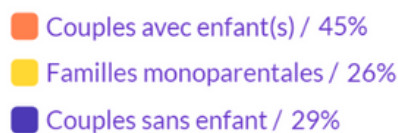
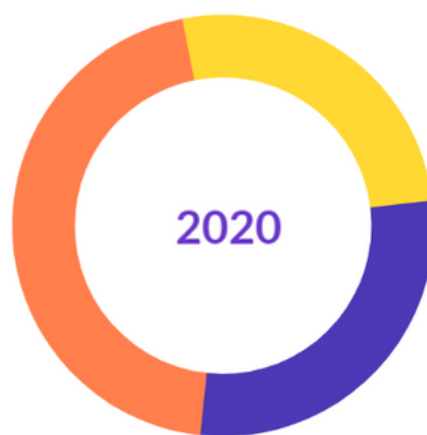
Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



### COMPOSITION DES FAMILLES



Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



## LES FAMILLES MONOPARENTALES

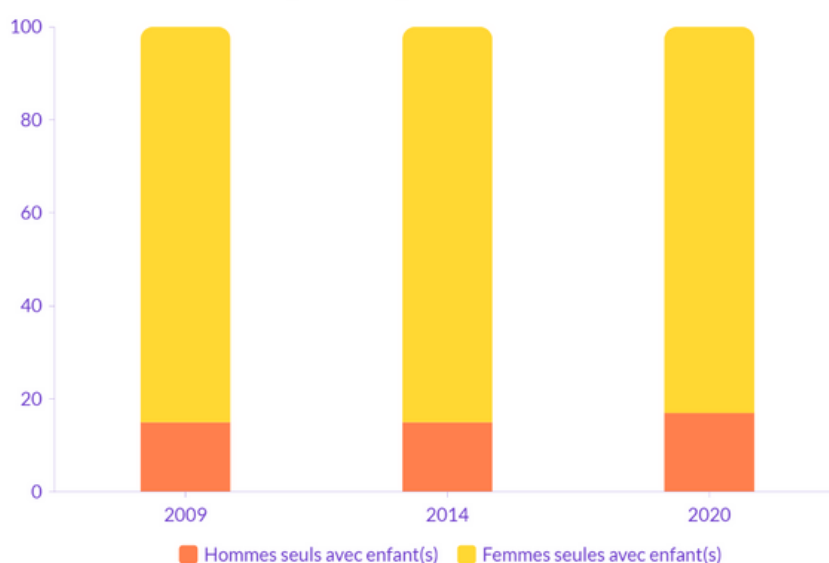
Les familles monoparentales, au nombre de 1748 en 2020, représentent 26 % des ménages avec famille.

Parmi ces familles monoparentales, 83 % sont des femmes seules avec enfant(s), soit 1447 familles.

Ce taux est de 82% pour le département du Val-de-Marne (source : Insee, Dossier complet du Val-de-Marne 2023) pour le niveau national (France, portrait social, 2023).

### Evolution de la composition des familles monoparentales à Fresnes

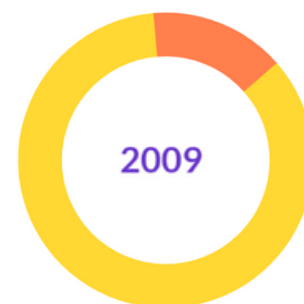
Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



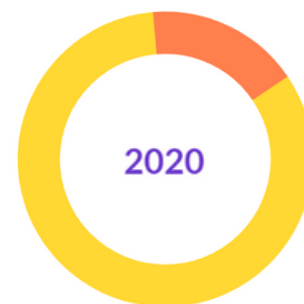
Entre 2009 et 2020, la part de familles monoparentales au sein de l'ensemble des familles a augmenté de 36,6 %.

Parmi l'ensemble des familles, entre 2009 et 2020, la part de femmes monoparentales a augmenté de 4,3 points, et celle des hommes monoparentales de 1,5 point. En revanche, sur la même période, au sein des familles monoparentales, la part des femmes a diminué de 2,6 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 / 15%  
Part familles monoparentales femme seule / 85%



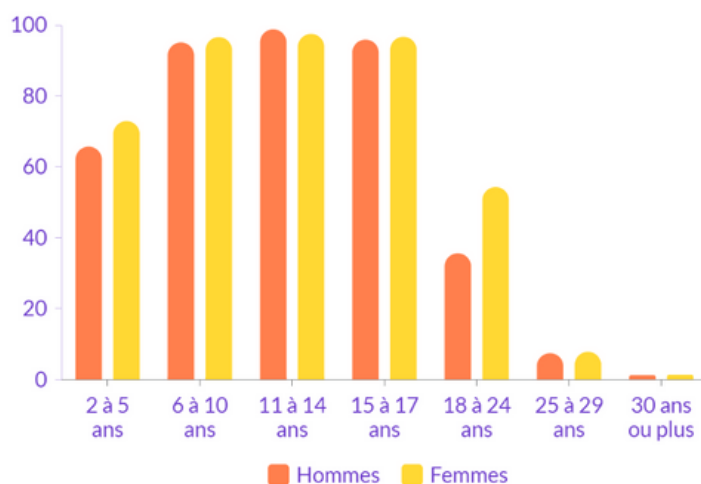
Part familles monoparentales homme seul / 17%  
Part familles monoparentales femme seule / 83%

## 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 (+7,2 points), et chez les 18-24 ans, où l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes scolarisé-es est de 18,6 points.

Taux de scolarisation selon le genre et l'âge en 2020

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023

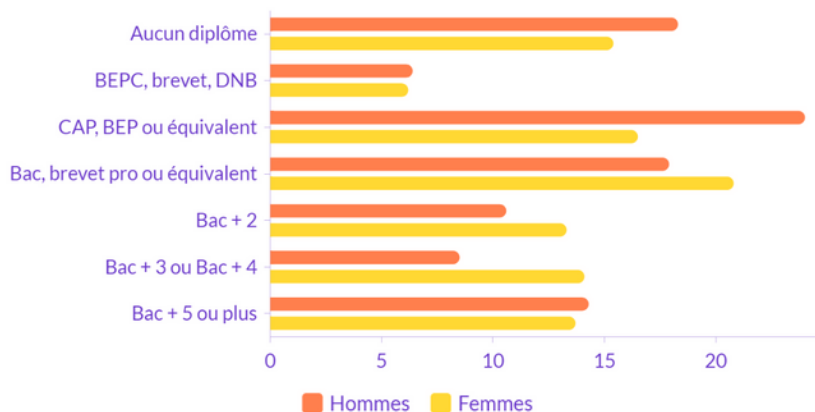


Les hommes sont plus nombreux parmi les catégories « aucun diplôme » et « titulaires d'un CAP ou BEP ». En effet, la part des hommes est respectivement supérieure de 2,9 et 7,6 points à celle des femmes dans ces deux catégories. La part des femmes titulaires d'un baccalauréat est supérieure (+2,9 points). Globalement, les femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur sont plus nombreuses que les hommes (+7,7 points). Toutefois, si celles-ci sont plus nombreuses parmi les bac +2 (+2,7 points), bac +3 et bac +4 (+5,6 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.

Diplôme le plus élevé de la non population scolarisée de 15 ans ou plus selon le genre en 2020 (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



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

Les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes.

En 2020, à Fresnes, on observe que les hommes sont surreprésentés parmi quatre catégories :

- Artisans, commerçants et chefs d'entreprise (81,7 %)
- Cadres et professions intellectuelles supérieures (56,4 %)
- Ouvriers (82,8 %)
- Catégorie des « sans activité professionnelle » (63,4 %)\*

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

- Professions intermédiaires (57,3 %)
- Employées (65,3 %)
- Retraitées (60,1 %)

\* Sont comptabilisées dans la catégorie « autres personnes sans activité » les personnes sans activité professionnelle et n'entrant ni dans la catégorie des retraité-es ni dans celle des étudiant-es 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 2020

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



## ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION

Sur l'ensemble de la population fresnoise, la part des actif-ves est de 69 % et celle des actif-ves occupant un emploi, de 62,4 %.

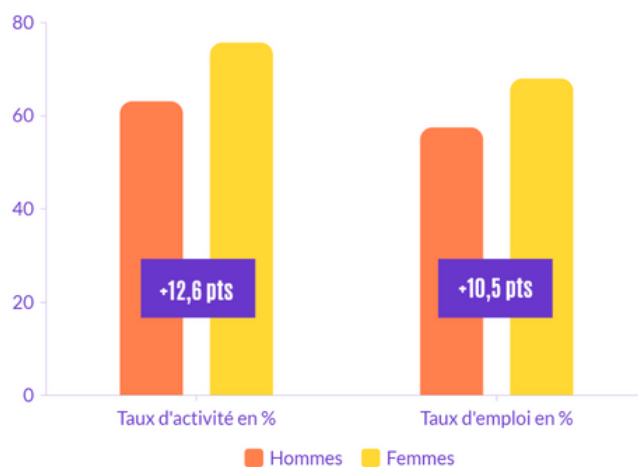
Le taux d'activité\* des femmes est de 75,7 % et celui des hommes de 63,1%. Le taux d'emploi\*\* est également supérieur de 10,5 points chez les femmes (68 % contre 57,5% chez les hommes). Cet écart vaut pour toutes les tranches d'âge, même s'il est moins important lorsque l'âge augmente.

\* Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actif-ves (actif-ves occupé-es et chômeur-ses) 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.

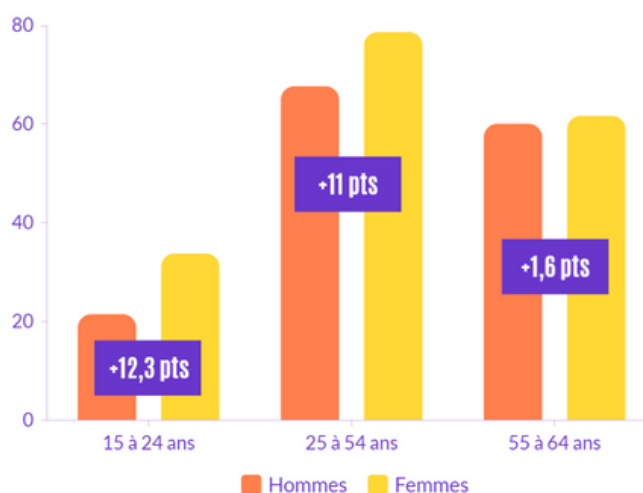
### Taux d'activité & taux d'emploi selon le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



### Taux d'emploi selon le genre et l'âge

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



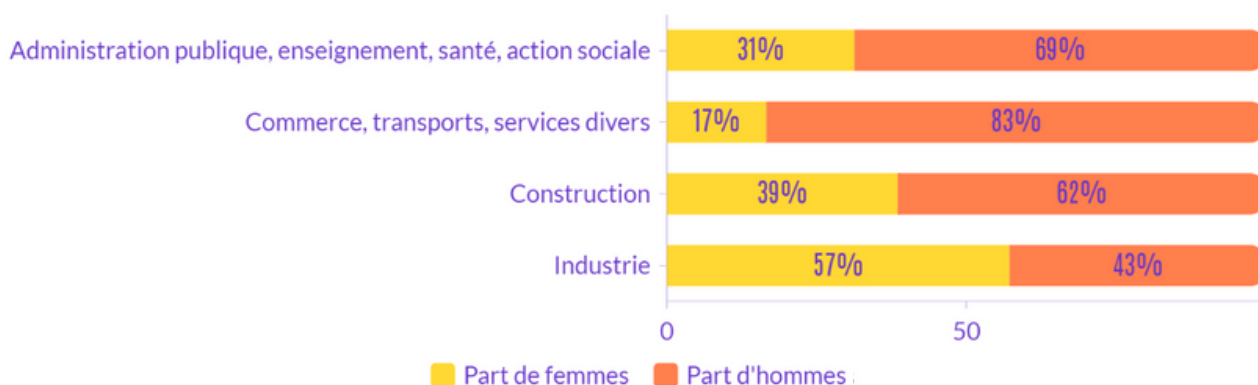
## EMPLOI SELON LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les femmes représentent 50,3 % des salarié-es et 43,2 % des non-salarié-es. Elles sont surreprésentées dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (57,2%).

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 (83,% d'hommes et 16,6% de femmes). Les hommes sont également surreprésentés dans l'industrie (68,7%) et le commerce (61,5%).

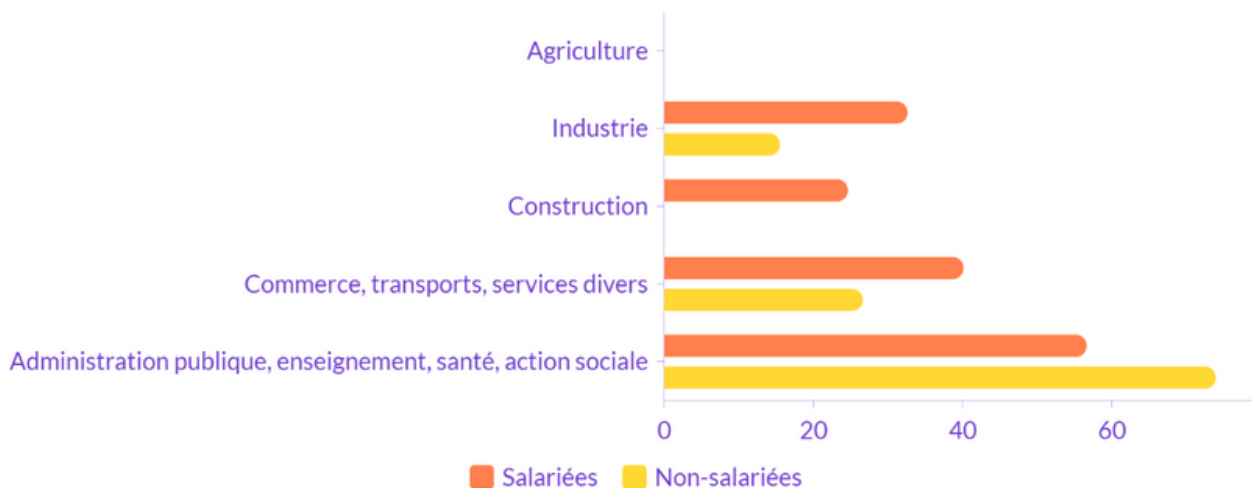
### Part de femmes par secteur d'activité

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



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

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



## CHÔMAGE DES 15-64 ANS

En 2020, le taux de chômage\* au sein de la Ville de Fresnes est de 9,5 % sur l'ensemble de la population. Sur le plan national, le taux de chômage des Français-es est de 8 %.

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 chômeur-ses était à l'époque de 47%. Elle s'élève à 55 % en 2020 et dépasse la moyenne nationale de 48,2 %.

Au niveau national, la tendance inverse est observée : depuis fin 2020, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes. Selon le Centre d'observation de la société, cela est dû à l'élévation du niveau d'éducation des filles, au déclin de l'industrie (secteur majoritairement masculin) et au développement des métiers de service plus féminisés.

\* 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 demandeur-ses 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.

Chômage selon le genre à Fresnes en 2020

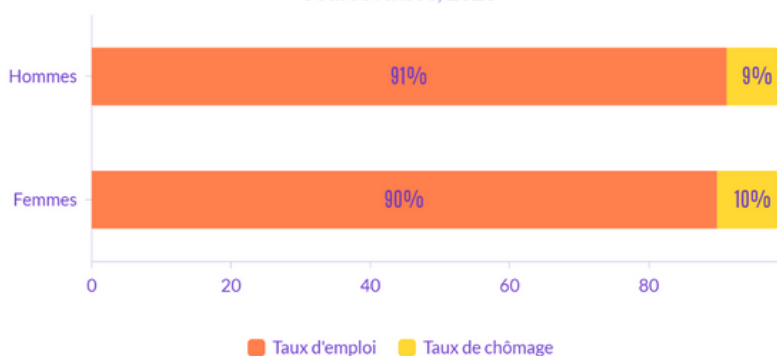
Source : Insee, 2023



Hommes / 45% Femmes / 55%

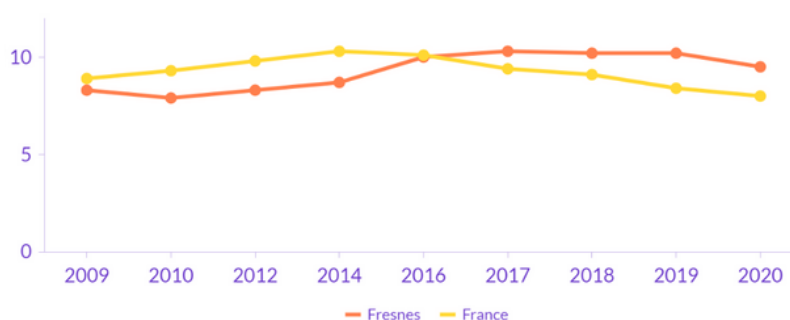
Taux d'emploi et de chômage des Fresnois-es 2020

Source : Insee, 2023



Évolution du taux de chômage en France et à Fresnes entre 2009 et 2020 (en%)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



## STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

En 2020, on observe à Fresnes une surreprésentation des agent-es titulaires de la fonction publique et d'un CDI parmi l'ensemble des salarié-es (87 %).

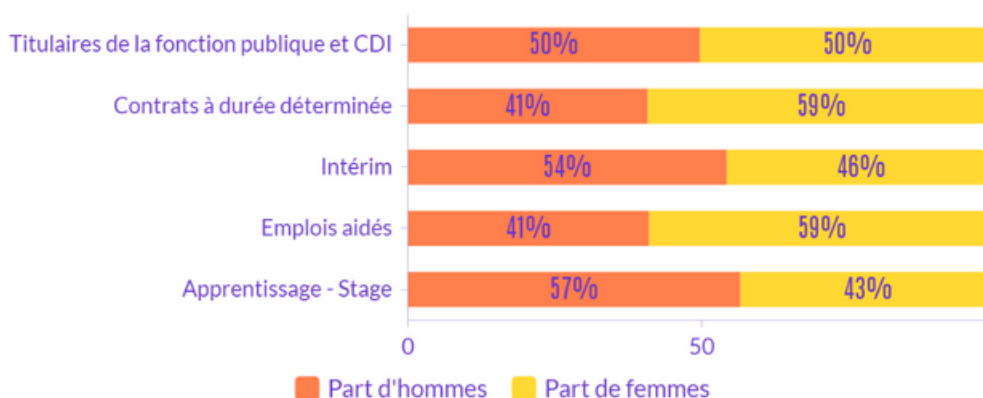
Dans cette catégorie, la part des hommes est égale à celle des femmes (49,7 % contre 50,3 %).

Les femmes sont majoritaires parmi les CDD (59,2 %) et minoritaires parmi les intérimaires (45,7 %), les contrats apprentissages et les stages (43,4 %). Au sein des non-salarié-es, les femmes sont minoritaires parmi les employeur-ses (28,4 %) et les employeur-ses (28,4 %).

Parmi les salarié-es, l'écart le plus important entre le nombre d'hommes et de femmes se trouve au sein des CDD (18,4 points de différence) et, parmi les non-salarié-es, au sein des employeur-ses (43,1 points de différence).

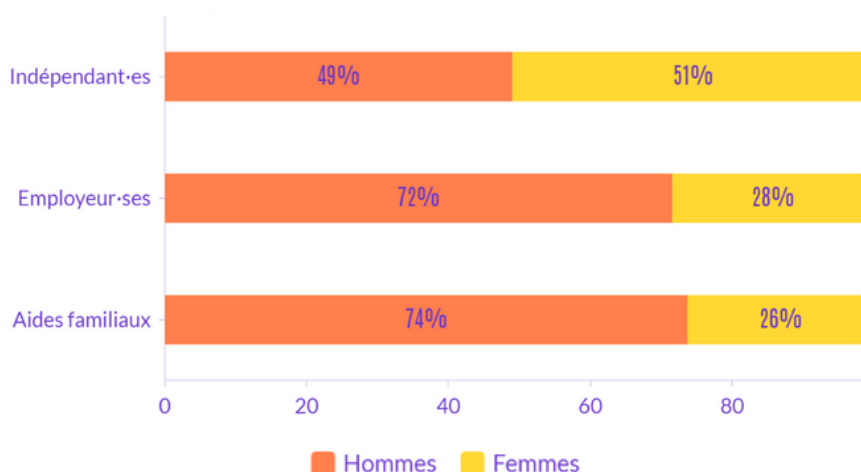
### Condition d'emploi des salarié-es selon le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



### Conditions d'emploi des non-salarié-es selon le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



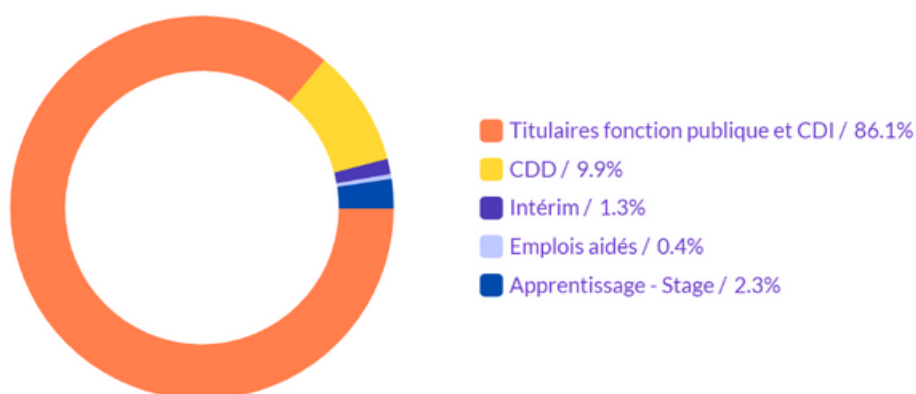
## STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

À Fresnes, en 2020, la part des CDD parmi les salarié·es est de 8,5 % et la part des intérimaires est de 1,4 %.

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·es à Fresnes en 2020

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



Parmi les emplois dits précaires (CDD et intérim), la part des femmes est de 57,2 %.

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 % (-1,9 points).

### Part des contrats précaires selon le genre parmi les salarié·es de 15 ans et plus

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023





## TEMPS PARTIEL

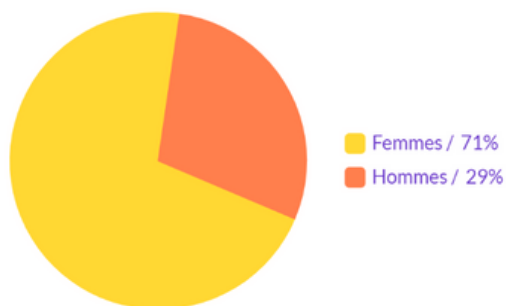
À Fresnes, en 2020, 13,4 % des femmes de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel, contre 5,7 % des hommes. Sur l'ensemble des salariées à temps-partiel, 71 % sont des femmes et 29 % sont des hommes.

Entre 2009 et 2020, on constate une très légère diminution des temps-partiels chez les hommes (0,3 points) et une diminution plus importante chez les femmes (-4,4 points).

Parmi les différentes tranches d'âge, les hommes sont davantage à temps partiel que les femmes chez les 15-24 ans (54,8 %) : cela s'explique par le fait que les étudiants sont plus nombreux dans cette tranche d'âge. En revanche, les écarts se creusent avec l'âge : les femmes deviennent majoritaires chez les 25-54 ans (76,1 %) et chez les 55-64 ans (83,6 %).

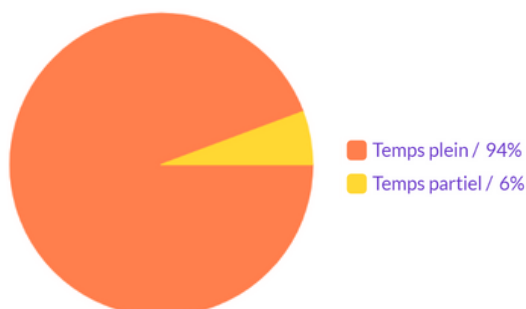
### Part des hommes et des femmes à temps partiel sur l'ensemble des temps partiels

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



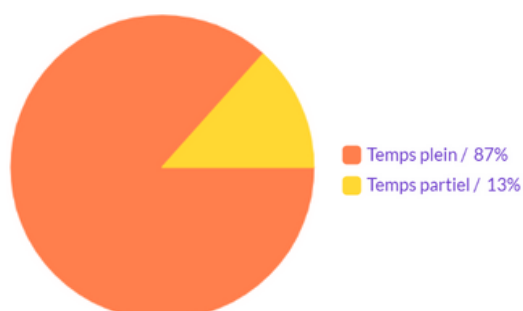
### Part des temps partiels chez les salariés hommes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



### Part des temps partiels chez les salariées femmes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



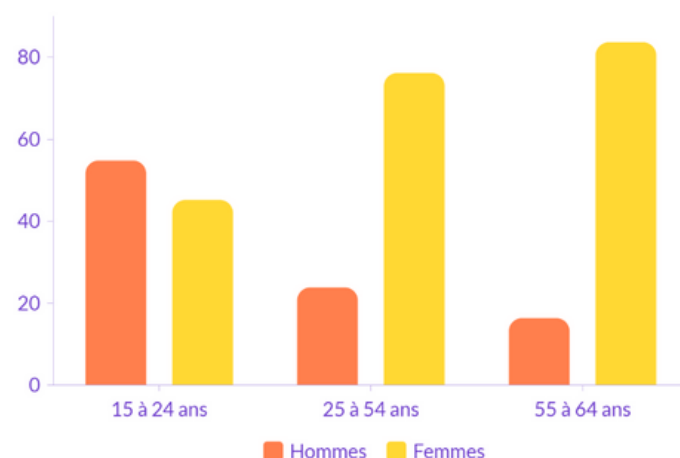
### Evolution du temps partiel entre 2009 et 2020 (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



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

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2023



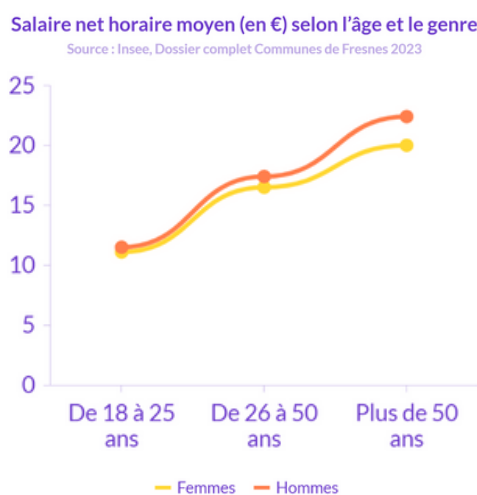
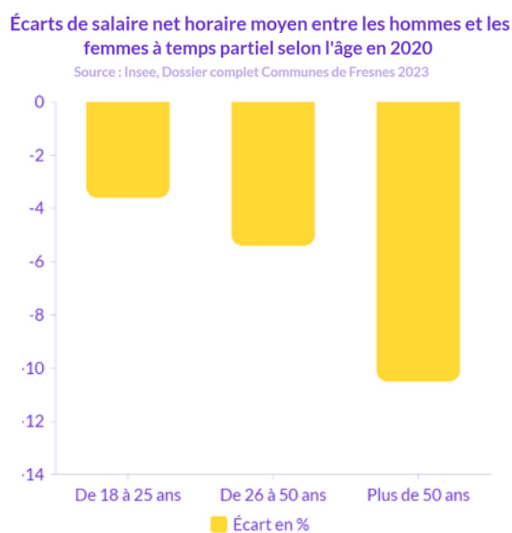
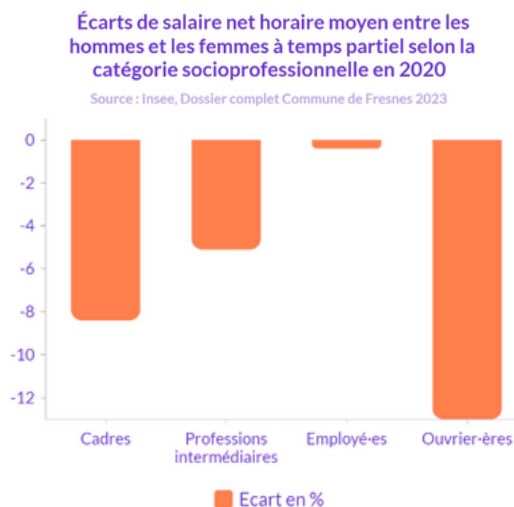
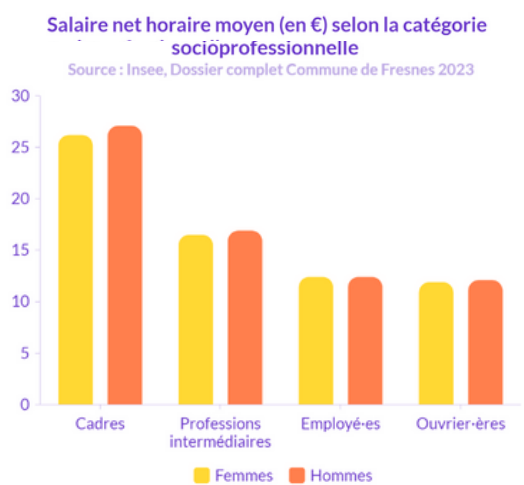
## ÉTAT DES ÉCARTS DE SALAIRE

Le salaire horaire net moyen des salarié·es est, quel que soit l'âge ou le territoire, toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières gagnent en moyenne 7,7 % de moins que les hommes à Fresnes. Les Fresnois gagnent en moyenne 1,2 € 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. À Fresnes, l'écart est de 2,3 € dans cette catégorie.

Parmi les professions intermédiaires et les ouvrier·ères, l'écart est respectivement de 0,8 € et 1,6 €. Il est, en revanche, nettement plus faible chez les employé·es (0,1 €).

Les écarts de salaire entre hommes et femmes se creusent avec l'âge, d'autant plus à l'interruption de la vie professionnelle. En effet, les femmes plus âgées restent confrontées au plafond de verre. Entre 18 et 25 ans, la différence est de 0,4 € par heure, de 0,9 € par heure entre 26 et 49 ans, contre 2,4 € par heure après 50 ans. Cette différence a un impact sur le montant des retraites des hommes et des femmes.



**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-es. 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 locale.

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-es 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·les rencontré-es 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·es (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 est très 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·es 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 pas de données genrées relatives à la fréquentation de ses 2 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 sections 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-es et à la mixité des pratiques. Certaines associations réalisent un travail important dans le développement de la pratique féminine : création de section spécifique, entraînement particulier et mise en avant lors d'événements ou de compétitions.

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).

*\*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·LES 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, puisqu'une grande importance est apportée à la composition équilibrée des équipes, tant sur le plan du genre que sur celui de la diversité. Cette mixité commence donc au sein du service et se poursuit dans les interactions avec les écoles et les enfants. En effet, 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·les estiment que les jouets proposés aux enfants présentent de moins en moins un caractère stéréotypé et que les enfants partagent leurs jeux en mixité. Ainsi, les activités proposées ne véhiculant pas de stéréotypes de genre favorisent l'inclusion et la participation de tous les enfants.

## 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 pédagogiques 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·les 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 complexes. 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·les.

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·les 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·les de la petite enfance et les assistant·es maternel·les
- Porter une attention accrue à la présence de stéréotypes dans les publications jeunesse
- Poursuivre l'effort de recherche de la mixité chez les professionnel·les



# 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.

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 est 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 Dîmière, la MJC, le conservatoire ou encore la bibliothèque mettent en œuvre des initiatives. Parmi elles, sont proposés des rencontres, des projections de films, des concerts et des expositions sur le thème des droits des femmes et de la lutte contre les violences faites aux femmes. Sensibilisées à ces questions, les structures de la ville proposent également tout au long de l'année des spectacles, ateliers et activités qui traitent de ces thématiques.

La Ville souhaite mettre en place des actions sur l'égalité femmes-hommes avec les collègues et le lycée fresnois. Le collège Francine Fromond est particulièrement intéressé par une collaboration avec la municipalité. Lors du forum des métiers du collège, la Ville a tenu un stand sur la mixité des métiers afin de sensibiliser les élèves à cette question. D'autres projets sont prévus en 2024.

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.

## 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 sera réalisé en 2024 en vue de lutter contre ces violences et pour répondre aux nouvelles obligations légales en la matière.

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. Les bailleurs sociaux ont identifié des logements adéquats : une fois les logements libérés, ils seront réservés pour des femmes victimes de violences.

Courant 2024, une permanence d'accès aux droits et d'aide aux victimes pourrait être proposée aux habitant·es à l'Hôtel de Ville. Cela permettrait de proposer un accueil et une prise en charge de proximité aux victimes de violences et de répondre à une demande des professionnel·les du secteur et des habitant·es.

Enfin, pour prévenir des violences faites aux femmes la Ville de Fresnes a mis en œuvre une distribution de violentomètres dans les boulangeries et les pharmacies de la ville, ainsi qu'un affichage géant de ce dispositif dans l'espace public. Cet outil permet aux femmes de faire une autoévaluation sur leur relation conjugale, et ainsi pouvoir mesurer si elle est fondée sur le consentement ou sur la violence.

# DÉLÉGATION ÉGALITÉ F/H ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

---

## FEMMES ET ESPACE PUBLIC

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.

En lien avec la question des mobilités, la Ville souhaite développer la pratique du vélo pour des raisons écologiques, économiques et de santé. Toute la population fresnoise n'a pas accès à l'apprentissage du vélo. C'est notamment le cas des femmes, qui représentent la grande majorité des adultes ne sachant pas faire du vélo. Pour répondre à cette problématique, des cours d'initiation et de perfectionnement au vélo, réservés aux femmes, sont organisés à Fresnes. Deux stages d'initiation et deux stages de perfectionnement ont été organisés en 2023 et début 2024. Une vingtaine de femmes a pu apprendre à faire du vélo. D'autres stages seront organisés en 2024.

En 2024, dans une logique de féminisation de l'espace public et de devoir de mémoire, la piscine de Fresnes sera renommée "Piscine Mélinée Manouchian" en hommage à la résistante d'origine arménienne devenue française à la Libération et panthéonisée en février 2024.

## PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

La Ville de Fresnes s'est saisie, en 2023, de la question de la précarité menstruelle en facilitant notamment l'accès à des protections périodiques gratuites. Des distributeurs ont été installés dans trois structures fresnoises recevant du public : le CCAS, la bibliothèque et le service municipal de la jeunesse. Afin de renforcer ce dispositif de mise à disposition gratuite, d'autres distributeurs seront installés dans les années à venir. 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.

**SITUATION  
ÉGALITÉ  
FEMMES/HOMMES  
EN INTERNE**

## CADRE LÉGAL

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales créé 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 habitant-es, 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-es et de lutte contre toute forme de harcèlement.

Ainsi, ce rapport concerne, pour l'année 2023, les 605 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 : 407 femmes pour 198 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 des dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, toutes deux codifiées depuis mars 2022 dans le code général de la fonction publique (CGFP).

Les instances sont, en interne :

- le Comité Social Territorial (CST)
- la Formation Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)
- la Commission Consultative Locale (CCL) composée de la Maire, la DGS, la DGA ressources, la DRH, la responsable carrière-paie et les représentants des organisations syndicales représentatives. La liste des agent-es promouvables (promotion interne et avancement de grade) conformément aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) est présentée en CCL.

En externe, le CIG petite couronne intervient sur les dossiers de promotion interne.

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 collectivité met parallèlement en place, en 2024, un baromètre sur la qualité de vie au travail.

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. Un bilan ainsi qu'une version actualisée du plan d'actions pour la période 2024-2026 seront rédigé-es 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.

Dans le cadre de ce plan d'actions égalité professionnelle, la Ville s'est dotée d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Des agent-es se sont porté-es volontaires pour deviner "réfèrent-es discriminations" et ainsi être formé-es au recueil de la parole de leurs collègues victimes de ce type d'actes.

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 :

- d'indiquer les valeurs et les attentes permettant la mise en œuvre des bonnes pratiques qui conviennent à l'organisation ;
- de permettre à l'organisation de respecter la législation et d'assurer une protection contre les doléances du personnel ;
- de soutenir un traitement uniforme du personnel, l'équité et la transparence ;
- d'aider les élu-es et la direction générale à prendre des décisions cohérentes, uniformes et prévisibles ;
- de protéger les personnes et l'organisation des pressions dues à l'opportunisme.

# EFFECTIF, TEMPS PARTIEL, TEMPS NON COMPLET

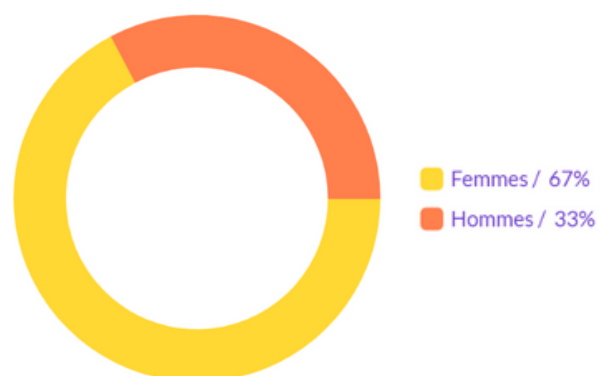
La ville de Fresnes (Ville et CCAS) est composée de 605 agent·es.

A Fresnes, 407 des agent·es sont des femmes (67%) et 198 des hommes (33%).

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·es fresnois·es selon le genre



## TEMPS PARTIEL ET NON-COMPLET

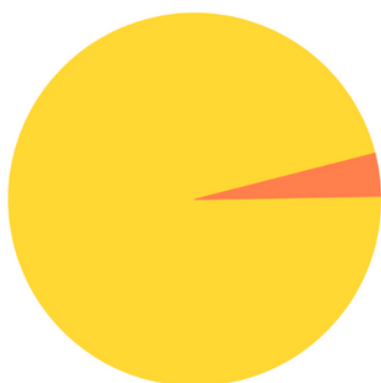
En 2022, à Fresnes, la part des agent·es à temps partiel est de 4,5%.

27 agent·es exercent leurs missions à temps partiel. Sur ces 27 agent·es, 26 sont des femmes, soit 96%.

La part des temps non-complet sur l'ensemble des agent·es est de 4,8 %.

29 agent·es (dont 25 femmes et 4 hommes) exercent leurs missions à temps non complet, soit 86 % de femmes, contre 14 % d'hommes.

Temps partiel



Femmes / 96% Hommes / 4%

Temps non-complet

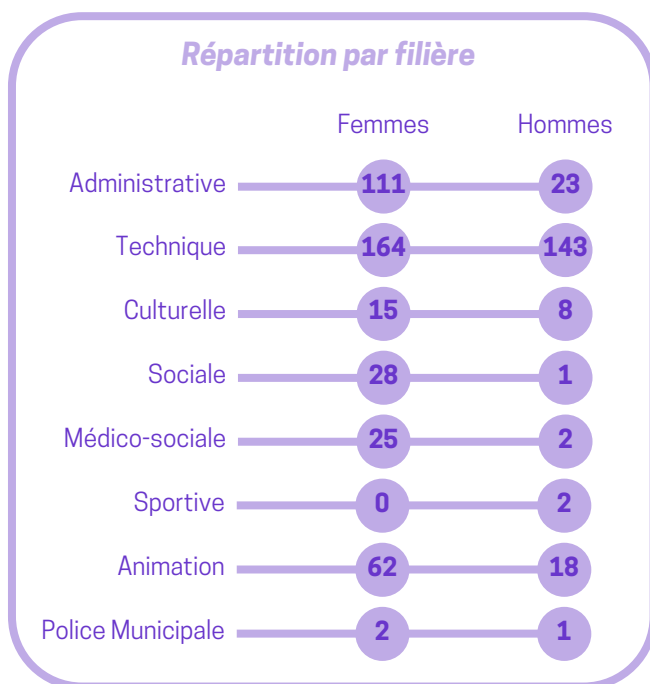


Femmes / 86% Hommes / 14%

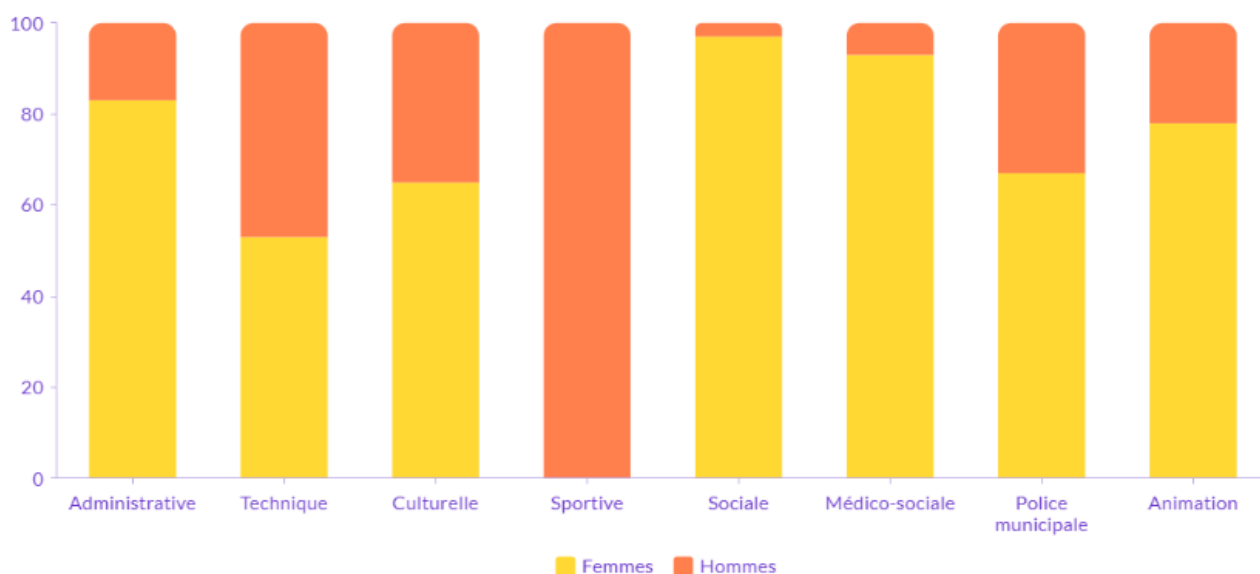
La filière technique est la plus représentée et la répartition femmes/hommes y est sensiblement identique. Les femmes sont majoritairement présentes dans le personnel du service ressources hygiène et propreté. Quant aux hommes, ils occupent surtout des postes dans la régie bâtiment et la direction du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

Les femmes se tournent davantage vers la filière administrative, 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	43	11
Catégorie B	59	25
Catégorie C	305	162

Sur l'ensemble des femmes, la part des catégories A est de 10,6 %, la part des catégories B est de 14,5 % et la part des C est de 74,9%.

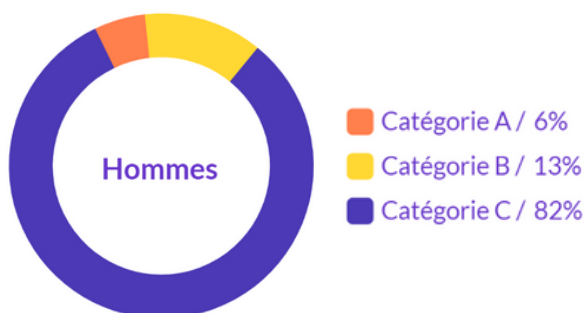
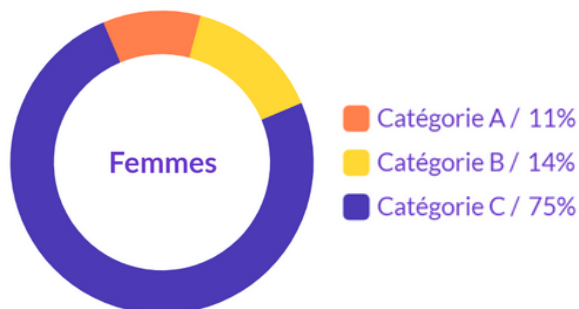
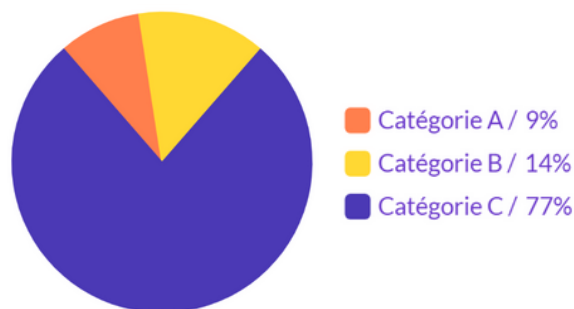
Sur l'ensemble des hommes, la part des catégories A de 5,6 %, la part des catégories B est de 12,6 % et la part des C est de 81,8 %.

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.

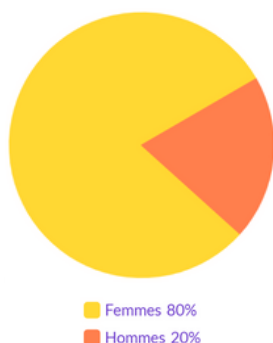
Concernant la catégorie B, la part des femmes est de 70% contre 30% d'hommes. Les cadres de cette catégorie sont, pour la majorité, classés sur des grades des filières administrative et médico-sociale, pour lesquelles les femmes sont davantage représentées que les hommes.

On observe la même tendance pour la catégorie C, où les femmes sont également plus nombreuses (65%) que les hommes (35%). Cette différence est due au personnel très féminisé du service ressources, hygiène et propreté.

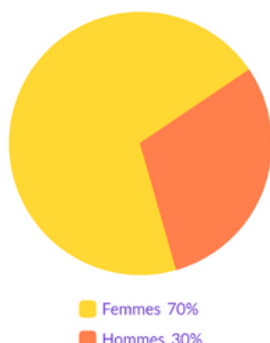
## Répartition des catégories d'emploi



### Répartition des agent-es de catégorie A



### Répartition des agent-es de catégorie B



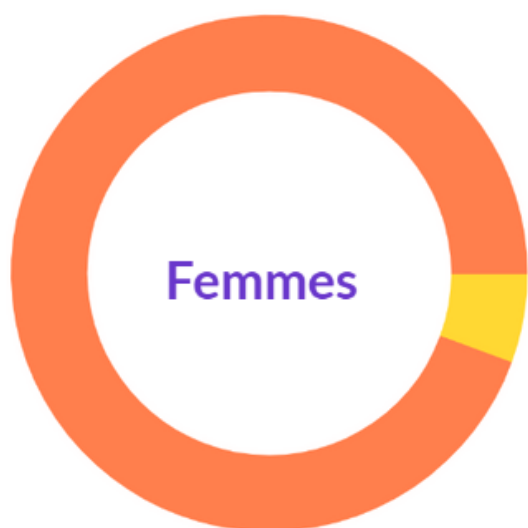
### Répartition des agent-es de catégorie C



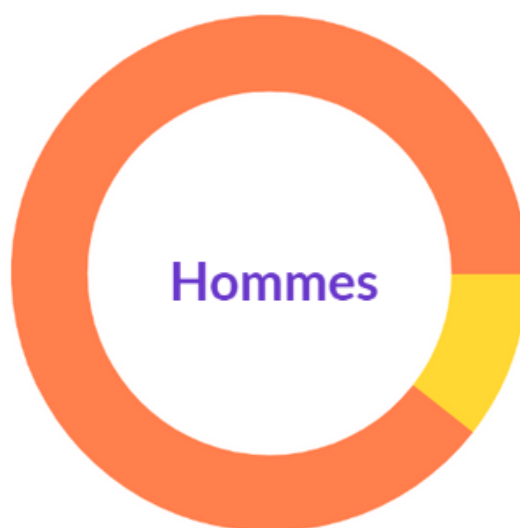
La Direction Générale de la Ville est principalement féminine : la Directrice Générale des Services est appuyée par le collectif de Direction générale adjoint, composé de deux Directrices générales adjointes et d'un Directeur général adjoint.

Les responsables de service sont des cadres de catégorie A, B et C

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 / 6%  
■ Sans encadrement / 94%



■ Avec encadrement / 11%  
■ Sans encadrement / 89%

# 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.

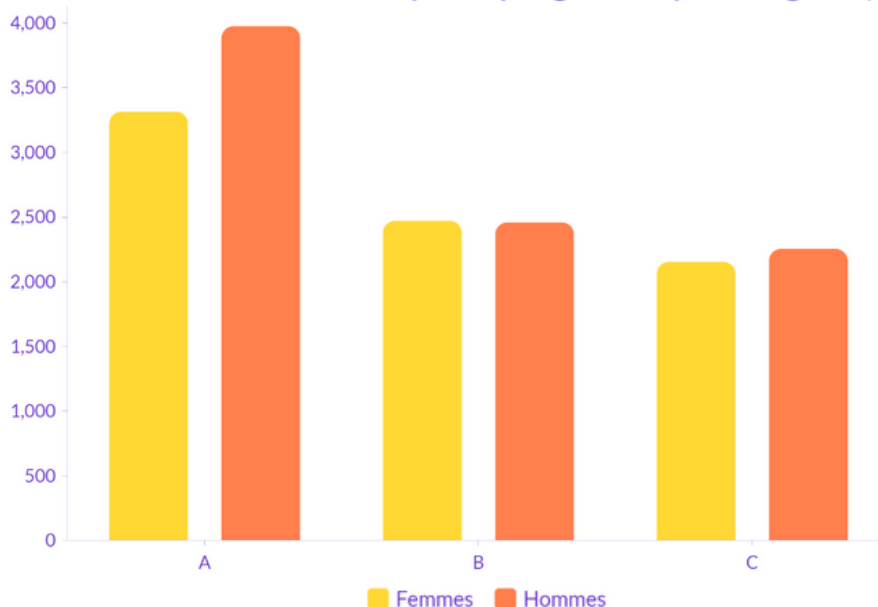
Outre l'ancienneté, les différences existantes s'expliquent surtout par le régime indemnitaire attribué en fonction des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. À titre d'exemple, un·e agent·e de catégorie C, responsable d'équipe, quel que soit son sexe, aura une rémunération supérieure à un·e agent·e dit·e « sans encadrement ».

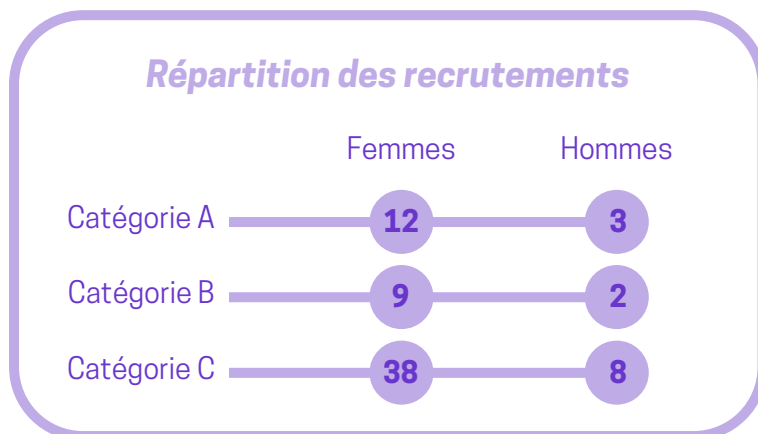
Début 2021, la Ville a mis en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep), qui a été refondu en 2022. Cela s'est traduit par une enveloppe budgétaire complémentaire pour la revalorisation, principalement des agent·es 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, occupés en majorité par des femmes, et a ainsi déprécarisé l'équivalent de 10% des effectifs en moins de deux ans.

## Rémunération mensuelle moyenne par catégorie d'emploi (en €)

	Femmes	Hommes
Catégorie A	3315	3976
Catégorie B	2471	2459
Catégorie C	2154	2254

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



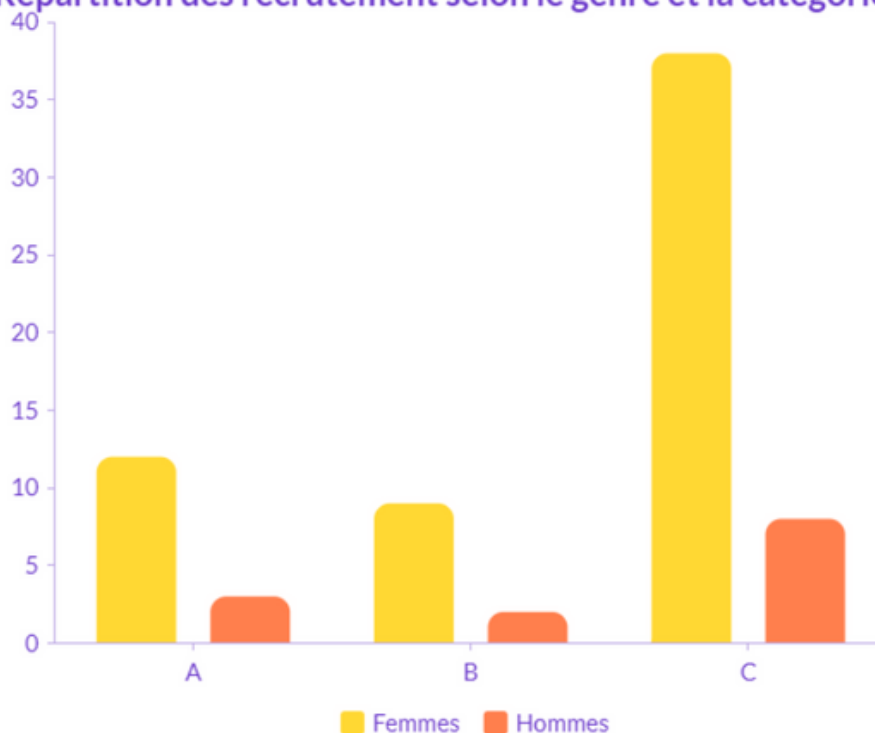


Les recrutements se regroupent essentiellement sur le personnel de catégorie C.

Des femmes ont été majoritairement recrutées (59 femmes et 13 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	→	423
Hommes	→	148

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 depuis 2022.

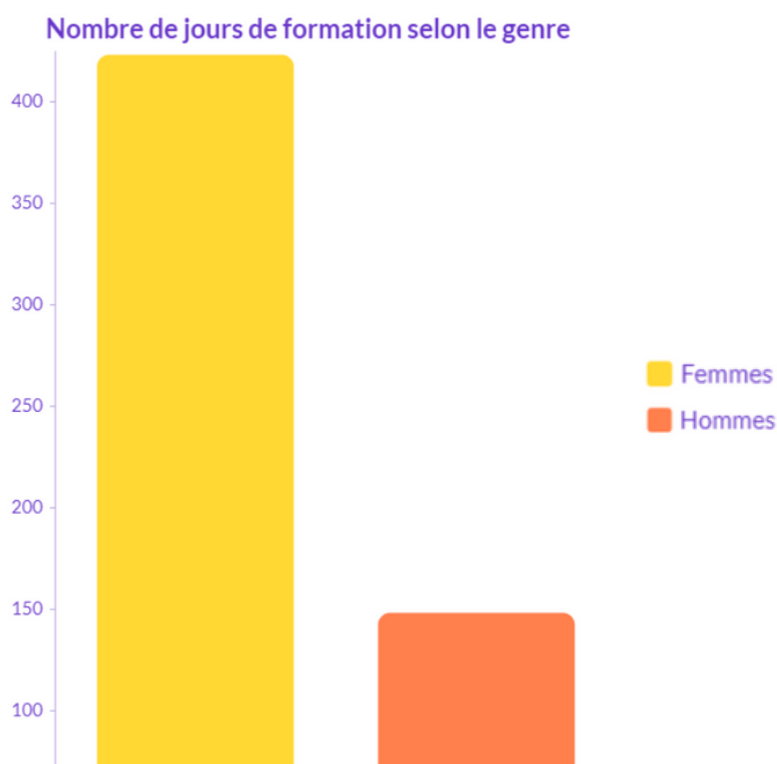
En effet, en 2019 – avant la crise – les agent-es de la ville avaient participé à 786 journées de formations, contre 506 jours en 2021. En 2022, le nombre de journées s'élève à 571.

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.

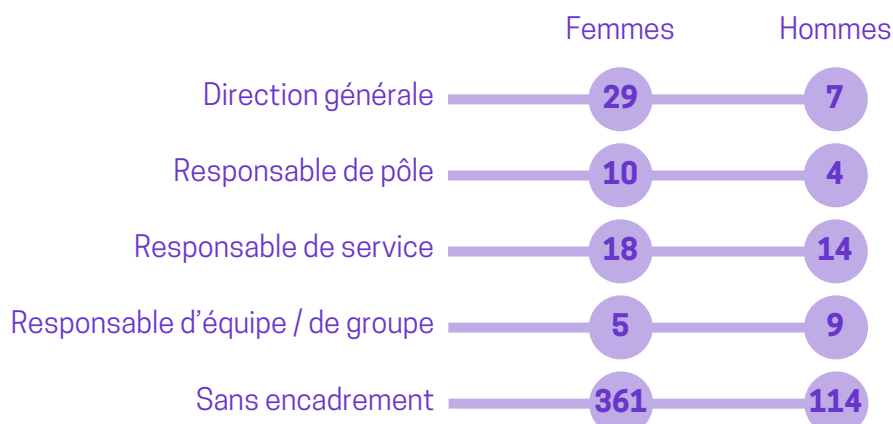
La majorité des formations suivies relèvent d'actualisation des connaissances métiers, d'apprentissages de logiciels ainsi que d'actions de sécurité au poste de travail.

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.



## Répartition des jours de formation par responsabilité



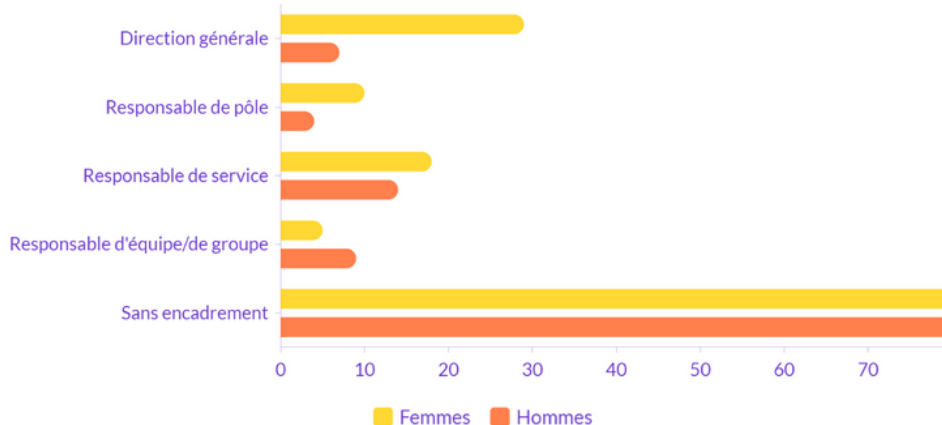
Les formations principales recensées se regroupent essentiellement sur le personnel sans encadrement.

Le détail de ses formations est notamment :

- CACES
- Progiciels
- Premiers secours
- 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.

## Répartition des jours de formation par responsabilité selon le genre



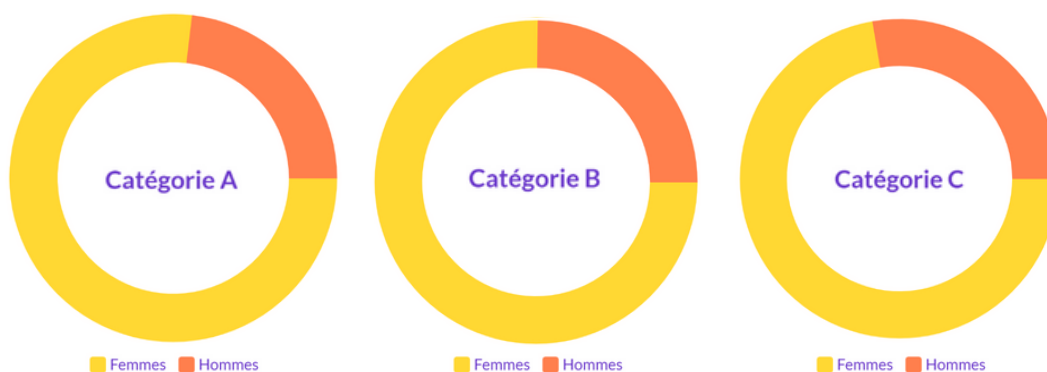
Les agent-es de catégorie C représentent la majorité du personnel formé, du fait de la spécificité des métiers. Le nombre de jours de formations pour cette catégorie est cohérent avec la répartition par responsabilité indiquée ci-dessus.

## Répartition des jours de formation par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	113	34
Catégorie B	88	29
Catégorie C	222	85

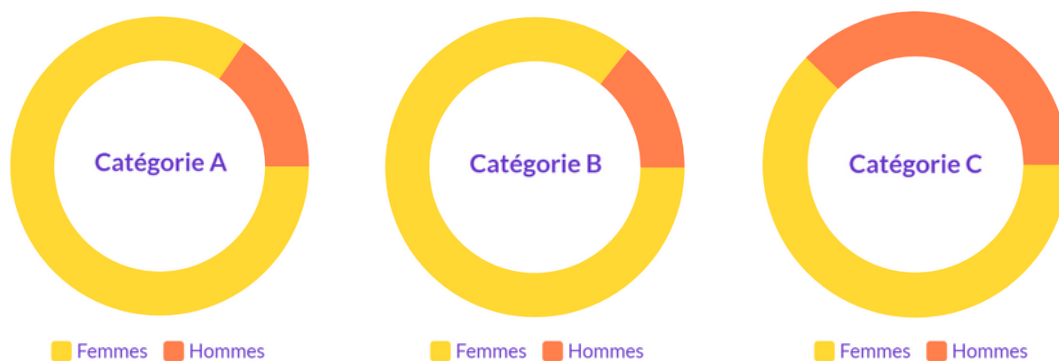
Pour les catégories A et B, le nombre de jours de formation est adapté au pourcentage du nombre de jours de formation vu précédemment.

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



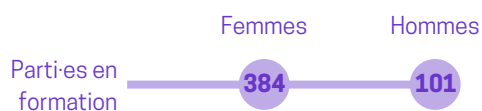
## Répartition des jours de formation CNFPT par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	22	4
Catégorie B	12	2
Catégorie C	50	30



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

Répartition des agent-es parti-es en formation toutes filières confondues

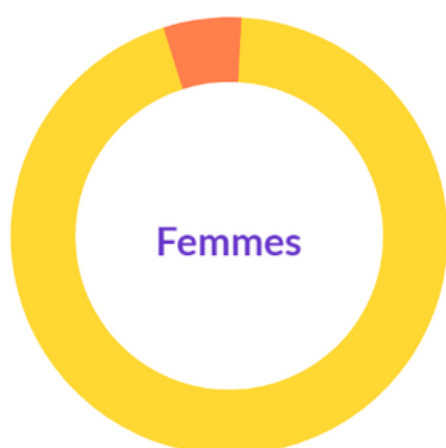


Répartition des agent-es parti-es en formation selon le genre

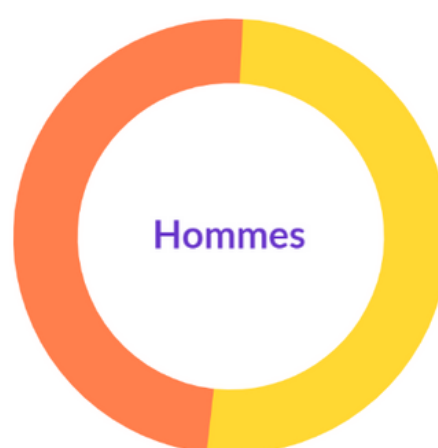


■ Hommes / 21% ■ Femmes / 79%

Sur l'ensemble des femmes, 94% sont parties en formation, et sur l'ensemble des hommes, 51% sont partis en formation.



■ Agentes parties en formation / 94%  
 ■ Agentes n'ayant pas bénéficié d'une formation / 6%



■ Agents partis en formation / 51%  
 ■ Agents n'ayant pas bénéficié d'une formation / 49%



# CONCLUSION

La ville de Fresnes poursuit son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans les politiques publiques qu'elle déploie sur son territoire que dans son fonctionnement interne auprès des agent·es.

L'année 2024 s'inscrira dans la même dynamique. La Ville poursuivra son travail en lien avec les structures locales, notamment à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre.

Les politiques publiques de lutte contre les violences faites aux femmes, de féminisation de l'espace public et de lutte contre la précarité menstruelle seront renforcées. D'autres politiques publiques en lien avec l'égalité femmes-hommes pourront également être déployées.

En interne, cette année est marquée par le renouvellement du plan d'actions égalité professionnelle pour les années 2024-2026. Au delà de ce plan d'actions, les services de la Ville intégreront la question de l'égalité à leurs actions.



**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**  
**2024**