

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
2025

ÉDITORIAL

Comme tous les ans désormais, à même époque et après présentation au Conseil municipal, est publié ce rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur le territoire fresnois qu'au sein de notre administration locale. Il s'agit d'une obligation pour toutes les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, mais c'est aussi pour nous toutes et tous un outil pour avancer dans la voie d'une égalité concrète entre toutes et tous.

Force est de reconnaître qu'il y a encore beaucoup à faire, ici et là, et notamment à Fresnes. Ainsi, sur notre territoire, et contrairement à ce que l'on observe en moyenne en France, la part des femmes parmi les sans emploi, est plus importante que celle des hommes, si l'on en croit une statistique cependant déjà un peu ancienne (source INSEE 2021, mais publiée en 2024). De même, toujours selon les mêmes données, les CDD, temps partiels et intérimaires sont (très) majoritairement des femmes, et elles sont en revanche très minoritaires comme employeurs.



Quand on corrèle cette réalité avec le profil fresnois des familles monoparentales avec enfant(s), où il s'agit principalement de femmes seules avec enfant(s), nous avons une photographie qui nous incite à agir résolument. Pour une commune comme la nôtre, cela ne doit pas nous faire baisser les bras. Nous devons au contraire tout faire pour modifier cette réalité et construire un avenir meilleur pour ces femmes seules et ces familles. C'est bien sûr la tâche de notre CCAS, vers lequel Fresnoises et Fresnois doivent s'adresser, et vers l'Espace départemental des solidarités (EDS) situé à Fresnes.

Si l'on regarde attentivement les données fournies par le rapport concernant les services de la Ville, il faut constater que, là encore, les temps partiels ou à temps non-complets sont très majoritairement féminins. La direction générale de la Ville est majoritairement féminine, et les agent.es en situation de direction des services sont à égalité entre hommes et femmes, mais les postes sans encadrement sont encore principalement occupés par des femmes. D'où notre action importante ces dernières années pour déprécariser ces emplois, contractualiser et titulariser un grand nombre de femmes sur ces fonctions essentielles. La ville de Fresnes fait le choix de ne pas externaliser l'entretien des locaux comme cela se fait dans de nombreuses collectivités, afin de préserver l'emploi local et les conditions de travail des agent.es.

J'attire votre attention, dans ce rapport, sur l'action que nous menons dans nos diverses structures municipales en faveur de l'égalité, aussi largement que possible. C'est pour nous un point essentiel que nous nous efforcerons de développer au cours des années à venir.

Pour conclure, et en direction de toutes les Fresnoises et de tous les Fresnois, je rappelle les deux temps forts et visibles que sont le 8 mars, Journée internationale des Femmes et de leurs droits, et le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Ce 8 mars 2025, nous inaugurerons l'affichage de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne qu'Olympe de Gouges avait rédigée en 1791.

Plus que jamais, ici à Fresnes, nous sommes résolu.es à avancer vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes !

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** Actions des structures municipales
- 23** Actions des structures locales

24 Situation égalité femmes/hommes en interne

- 25** Introduction
- 26** Effectif, temps partiel, temps non complet
- 27** Filières
- 28** Catégorie d'emploi
- 29** Responsabilités
- 30** Rémunération moyenne par catégorie d'emploi
- 31** Recrutements
- 32** Nombre de jours de formation
- 33** Formation par responsabilité
- 34** Formation par catégorie

35 Conclusion

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La ville de Fresnes s'engage en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. En 2014, elle crée une délégation "égalité 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.

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 huitième rapport présenté par la Ville.

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

Le Rapport 2025 sur l'état des lieux du sexisme en France du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes permet de mettre en lumière deux constats inquiétants : d'une part, une polarisation sociale autour des enjeux d'égalité de genre notamment dans les médias et les discours politiques ; d'autre part, des inégalités sociales et économiques très nettement persistantes. 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.

94% des femmes de 15 à 24 ans estiment qu'il est plus difficile d'être une femme qu'un homme aujourd'hui.

40% des Français·es considèrent qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants.

86% des femmes déclarent avoir déjà vécu une situation à caractère sexiste.

40% des femmes déclarent avoir subi au moins une situation de non consentement.

83% des femmes considèrent que les femmes et les hommes ne sont pas traité·es de la même manière dans le monde professionnel.

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 2021, la Ville de Fresnes compte 28 780 habitant·es, dont 14 747 hommes et 14 033 femmes.

Les femmes représentent ainsi 48,8 % de la population.

Les Fresnois sont plus nombreux parmi les tranches d'âge de 0 à 59 ans et les Fresnoises parmi celles de 60 à 75 ans et plus.

Elles représentent, en effet, 58,8% de la tranche des 60 ans et plus, et 46,9% de la tranche 15-59 ans.

Population par tranches d'âge

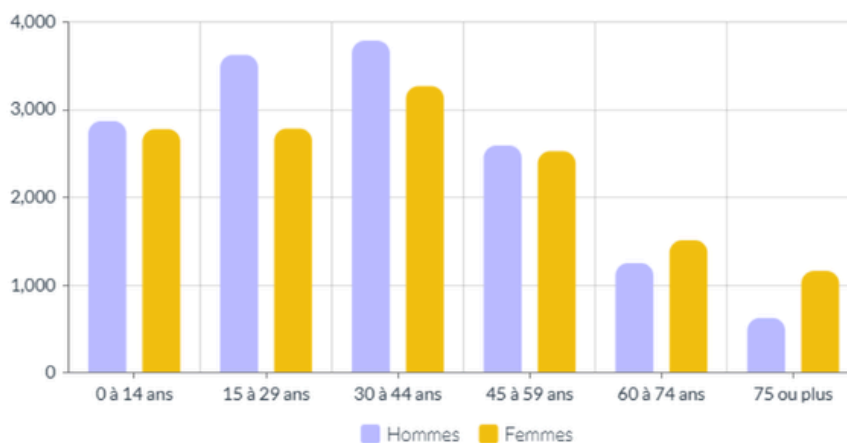
Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



0 à 14 ans 20% 15 à 29 ans 22% 30 à 44 ans 25%
45 à 59 ans 18% 60 à 74 ans 10% 75 ans ou + 6%

Population par genre et âge

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



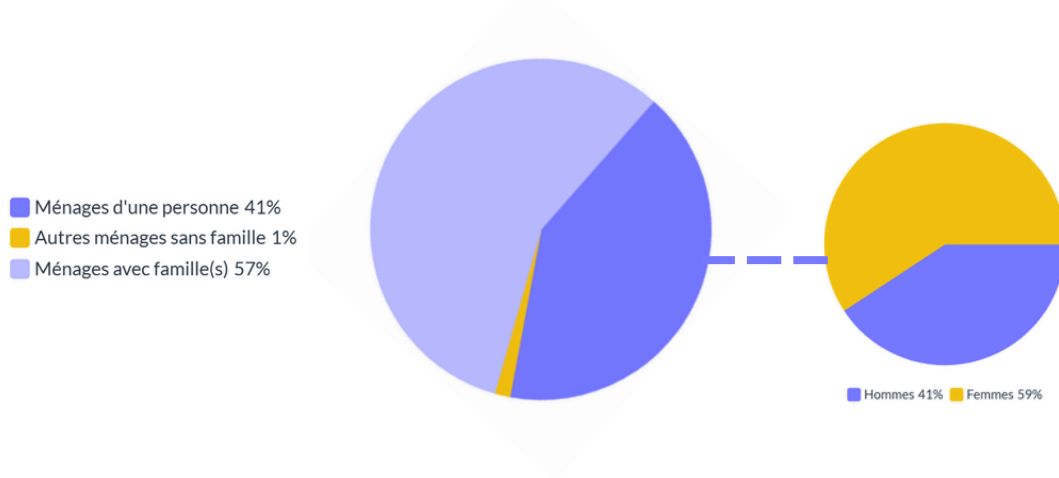
MÉNAGE SELON LEUR COMPOSITION

PART DES MÉNAGES D'UNE PERSONNE SEULE

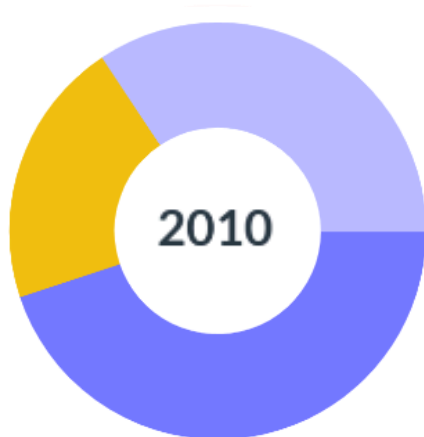
Les femmes seules représentent 24,6 % de l'ensemble des ménages, contre 16,9 % pour les hommes. Parmi les ménages composés d'une seule personne, la part des femmes est de 59 %.

Ménages selon leur composition

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024

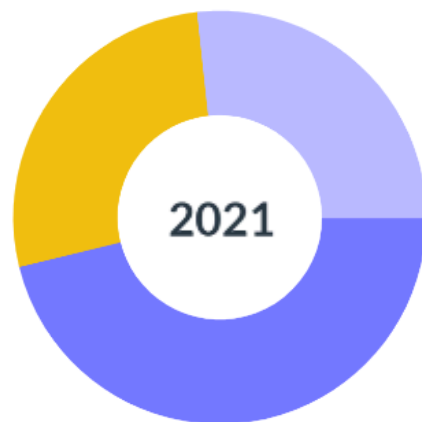


COMPOSITION DES FAMILLES



- Couples avec enfant(s) 45%
- Familles monoparentales 21%
- Couples sans enfant 34%

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



- Couples avec enfant(s) 46%
- Familles monoparentales 27%
- Couples sans enfant 27%

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024

LES FAMILLES MONOPARENTALES

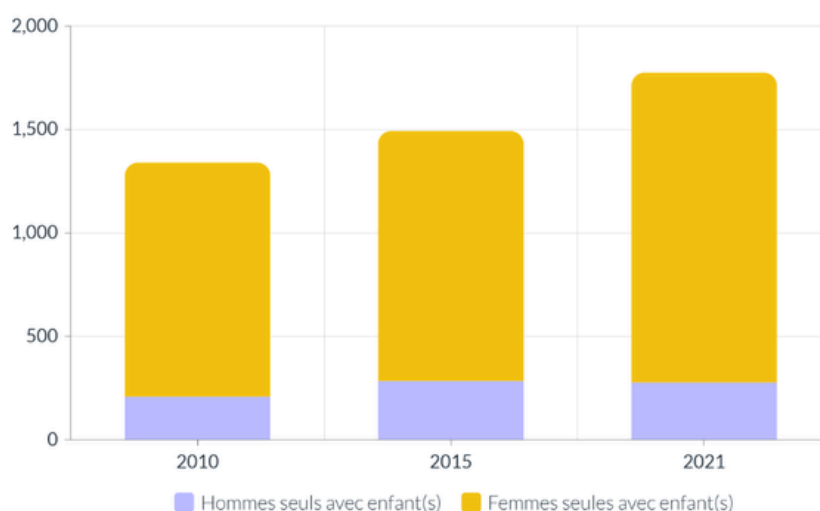
Les familles monoparentales, au nombre de 1 775 en 2021, représentent 27,1 % des ménages avec famille.

Parmi ces familles monoparentales, 84 % sont des femmes seules avec enfant(s), soit 1498 familles.

Ce taux est de 77% pour le département du Val-de-Marne (source : Insee, Dossier complet du Val-de-Marne 2024) et de 83% pour le niveau national (France, portrait social, 2023).

Evolution de la composition des familles monoparentales à Fresnes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes, 2024

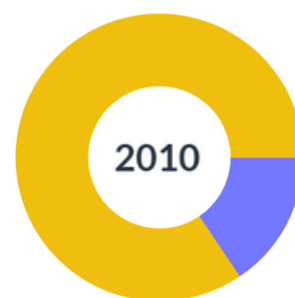


Entre 2010 et 2021, la part de familles monoparentales au sein de l'ensemble des familles a augmenté de 32,6 %.

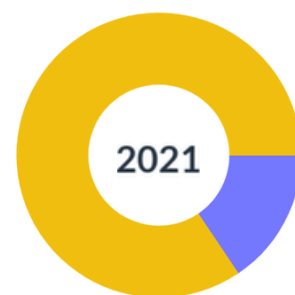
Parmi l'ensemble des familles, entre 2010 et 2021, la part de femmes monoparentales a augmenté de 5,4 points, et celle des hommes monoparentales de 1 point.

En 2010, au sein des familles monoparentales, la part des femmes s'élevait à 84%. Cinq ans plus tard, elle baissait à 80%, pour remonter à 84% en 2021.

Sur 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, pour réaugmenter en 2021.



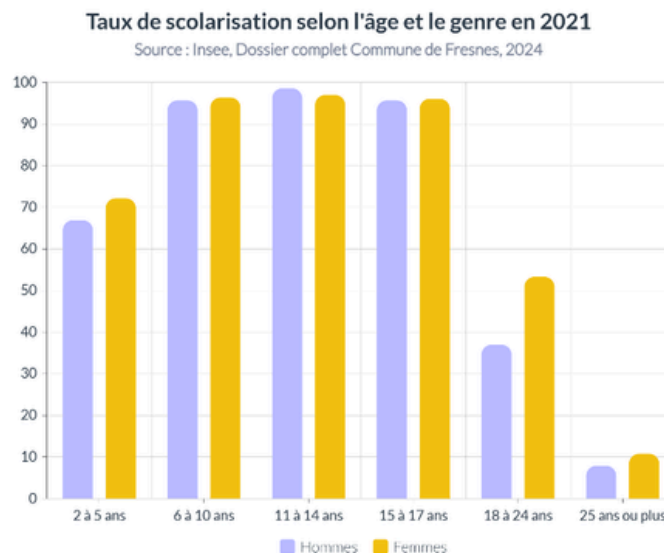
■ Part familles monoparentales homme seul 16%
■ Part familles monoparentales femme seule 84%



■ Part familles monoparentales homme seul 16%
■ Part familles monoparentales femme seule 84%

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 (+5,3 points), et chez les 18-24 ans, où l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes scolarisé-es est de 16,3 points.

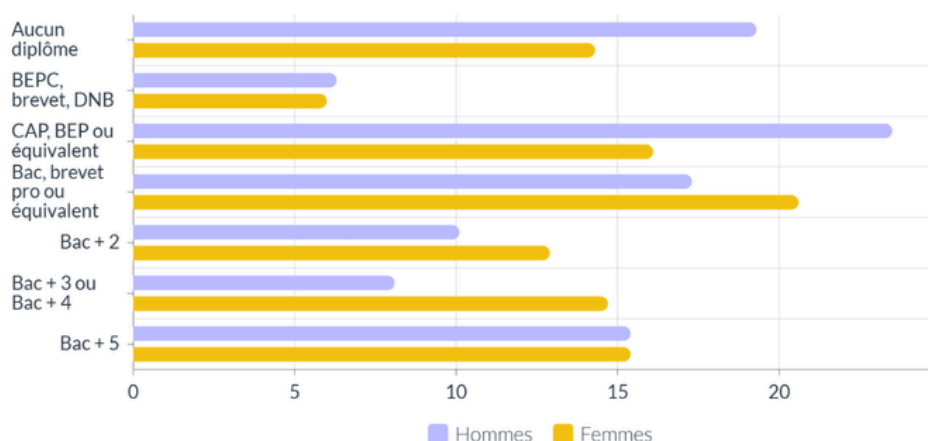


Les hommes sont plus nombreux parmi les catégories « aucun diplôme » et « titulaires d'un CAP ou BEP ». En effet, la part des hommes est respectivement supérieure de 5 et 7,4 points à celle des femmes dans ces deux catégories. La part des femmes titulaires d'un baccalauréat est supérieure (+3,3 points). Globalement, les femmes titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur sont plus nombreuses que les hommes (+9,4 points). Elles sont plus nombreuses parmi les bac +2 (+2,8 points), bac +3 et bac +4 (+6,6 points) mais sont aussi représentées que les hommes 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 population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le genre en 2021

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes, 2024



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

En 2021, à Fresnes, on observe que les hommes sont surreprésentés parmi quatre catégories :

- Artisans, commerçants et chefs d'entreprise (87 %)
- Cadres et professions intellectuelles supérieures (55 %)
- Ouvriers (80 %)
- Catégorie des « sans activité professionnelle » (63 %)*

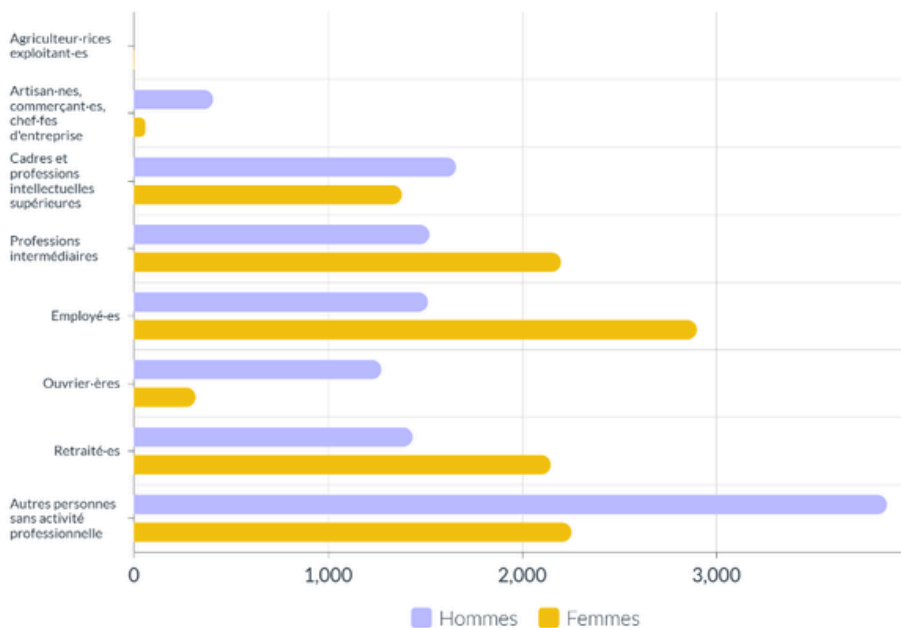
Les femmes, quant à elles, sont majoritaires parmi les trois catégories suivantes :

- Professions intermédiaires (59 %)
- Employées (66 %)
- Retraitées (60 %)

* 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 2021

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes, 2024



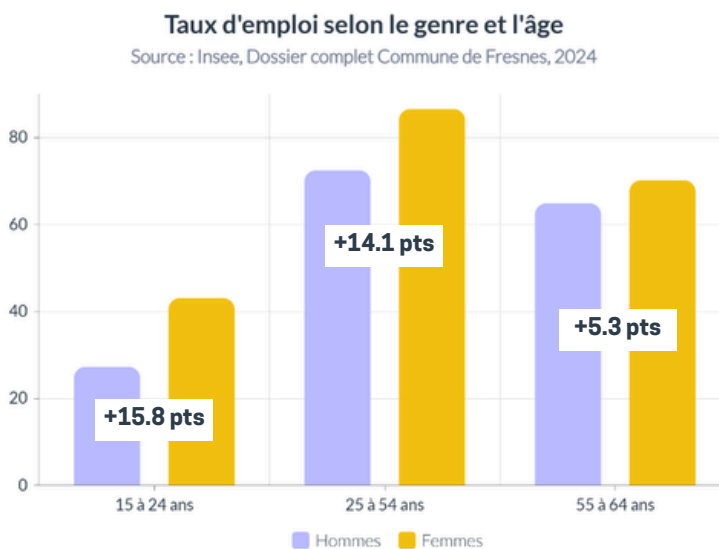
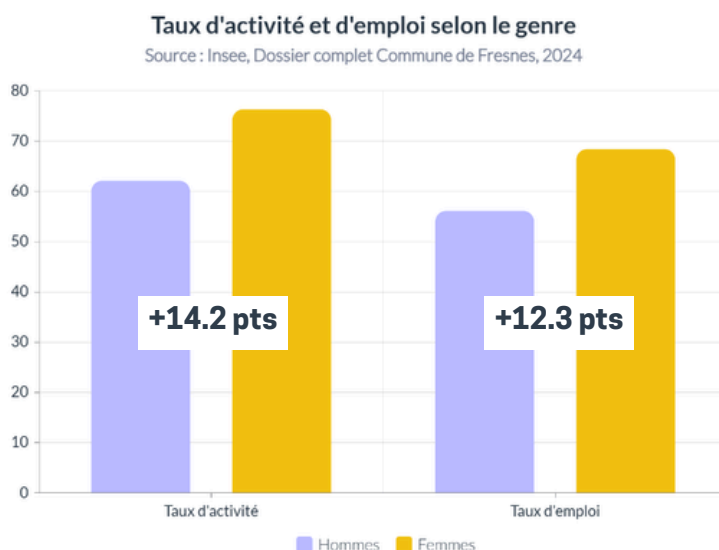
ACTIVITÉ ET EMPLOI DE LA POPULATION

Sur l'ensemble de la population fresnoise, la part des actif-ves est de 68,7 % et celle des actif-ves occupant un emploi, de 61,8 %.

Le taux d'activité* des femmes est de 76,3 % et celui des hommes de 62,1%. Le taux d'emploi** est également supérieur de 12,3 points chez les femmes (68,4 % contre 56,1% 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.



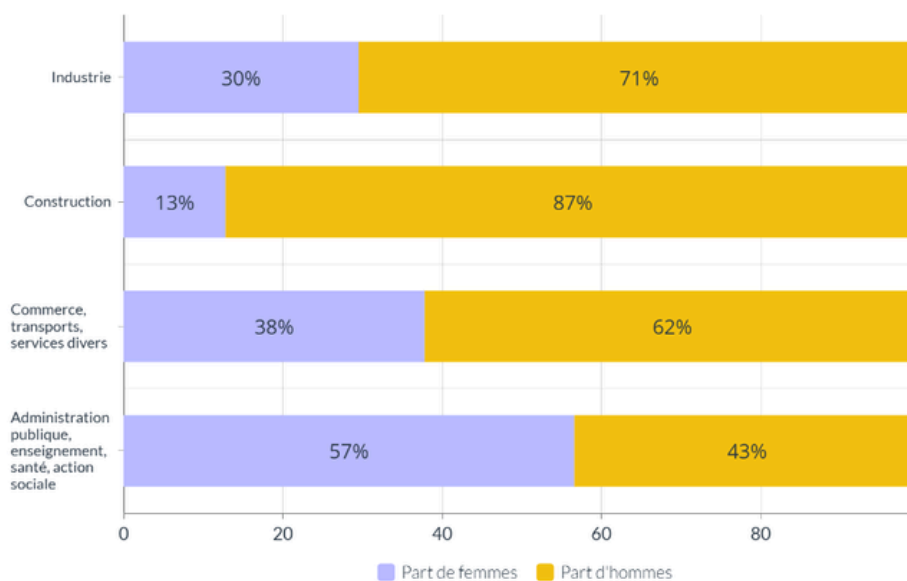
EMPLOI SELON LE STATUT PROFESSIONNEL ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les femmes représentent 52 % des salariées et 41 % des non-salariées. Elles sont surreprésentées dans les secteurs de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale (56,6%).

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 (87,2% d'hommes et 12,8% de femmes). Les hommes sont également surreprésentés dans l'industrie (70,5%) et le commerce (62,2%).

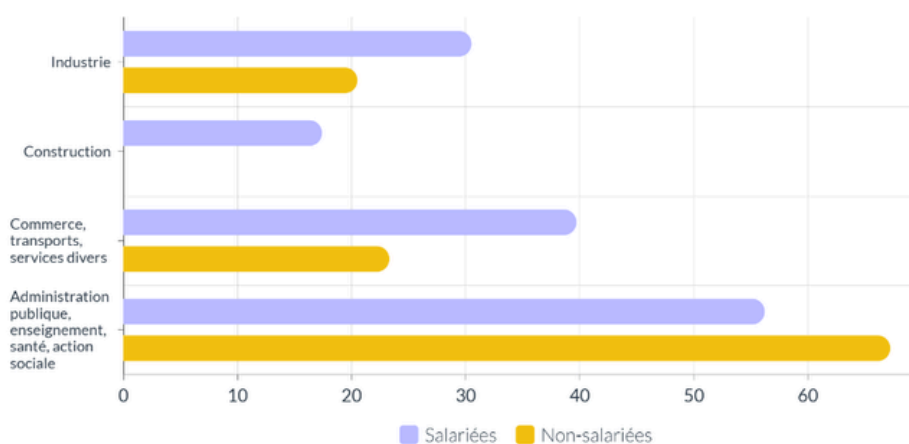
Part de femmes par secteur d'activité

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



CHÔMAGE DES 15-64 ANS

En 2021, le taux de chômage* au sein de la Ville de Fresnes est de 10 % sur l'ensemble de la population. Sur le plan national, le taux de chômage des Français-es est de 7,4 %.

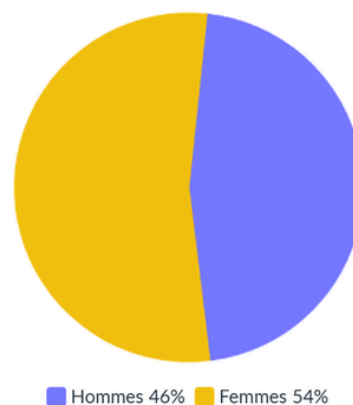
Depuis 2008, on note une inversion des tendances entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes à Fresnes. En effet, la part des femmes parmi les chômeur-ses était à l'époque de 47%. Elle s'élève à 54 % en 2021 et dépasse la moyenne nationale de 49,2 %.

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.

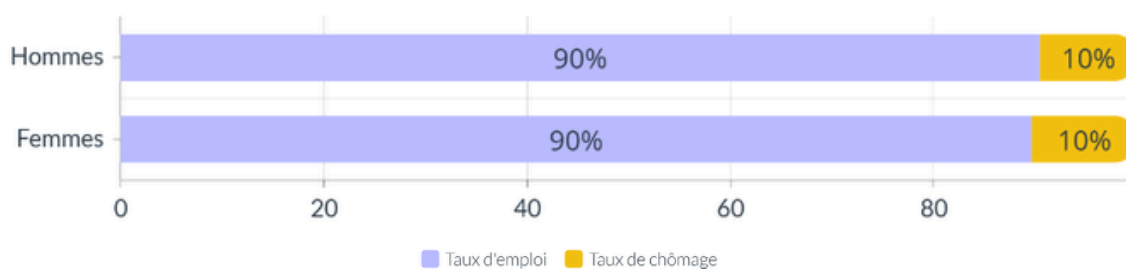
Chômage selon le genre à Fresnes en 2021

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



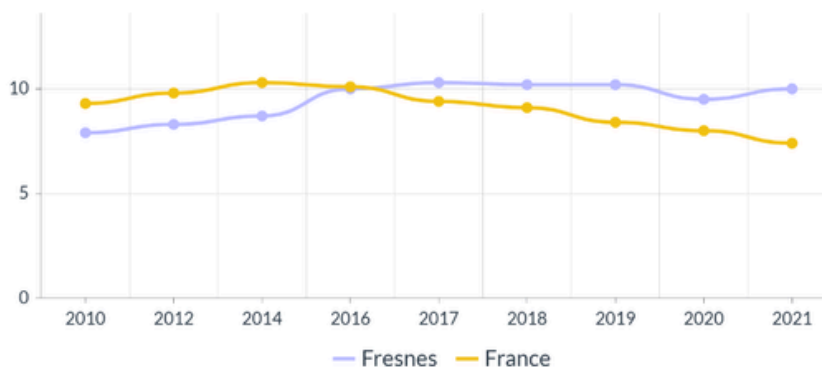
Taux d'emploi et de chômage des Fresnois-es en 2021

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



Evolution du taux de chômage en France et à Fresnes entre 2010 et 2021

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

En 2021, 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 %).

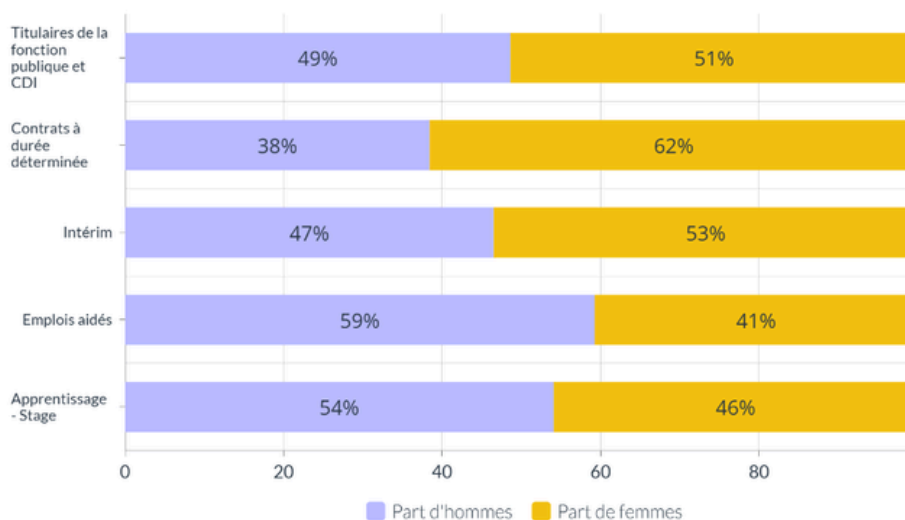
Dans cette catégorie, la part des hommes est à peu près égale à celle des femmes (49 % contre 51 %).

Les femmes sont majoritaires parmi les CDD (62 %) et les intérimaires (53 %) ; et minoritaires parmi les contrats apprentissages et les stages (46 %). Au sein des non-salarié·es, les femmes sont minoritaires parmi 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 (23 points de différence) et, parmi les non-salarié·es, au sein des employeur·ses (59 points de différence).

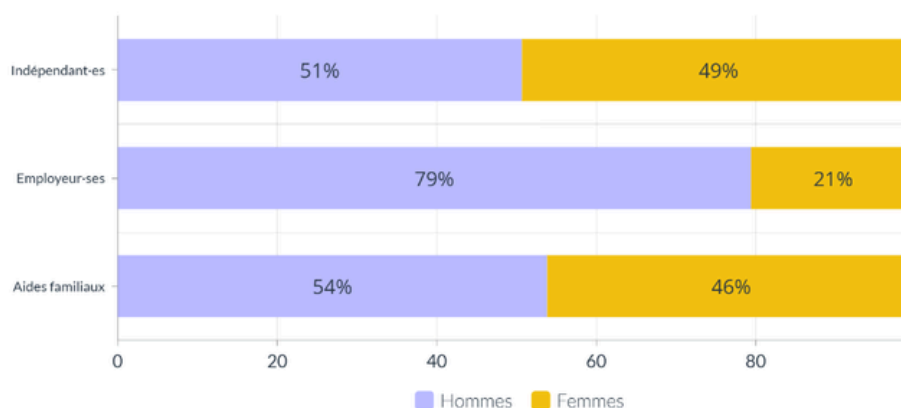
Condition d'emploi des salarié·es selon le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



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

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



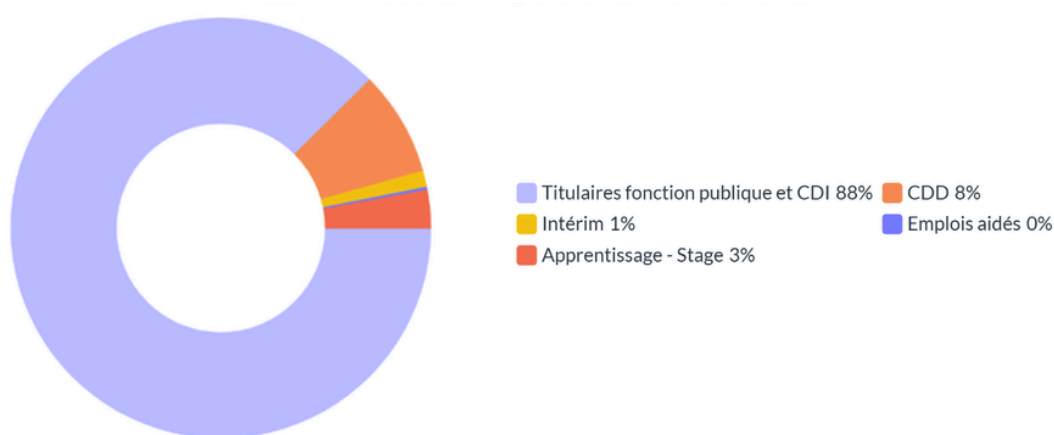
STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI

À Fresnes, en 2021, la part des CDD parmi les salarié·es est de 8,1 % et la part des intérimaires est de 1,2 %.

Les femmes sont plus nombreuses dans ces deux catégories.

Statut et condition d'emploi des salarié·es à Fresnes en 2021

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024

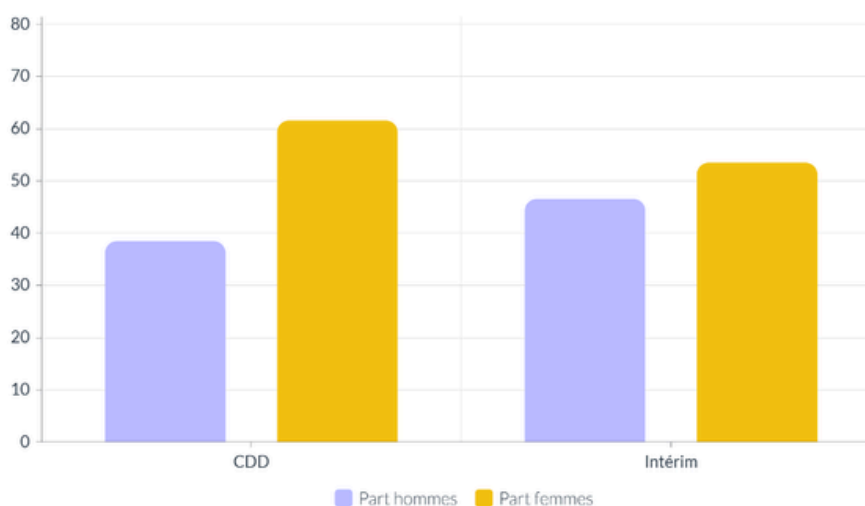


Parmi les emplois dits précaires (CDD et intérim), la part des femmes est de 57,5 %.

Chez les salariées, la part des femmes en contrat précaire est de 10,8 % alors que chez les salariés, la part des hommes en contrat précaire est de 7,7 % (-3,1 points).

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

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



TEMPS PARTIEL

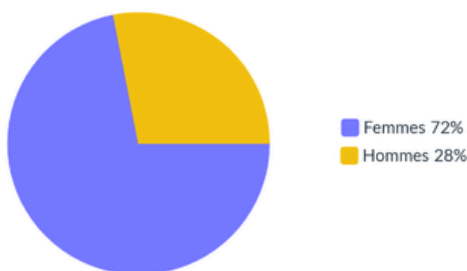
À Fresnes, en 2021, 12,5 % des femmes de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel, contre 5,3 % des hommes. Sur l'ensemble des salariées à temps-partiel, 72 % sont des femmes et 28 % sont des hommes.

Entre 2010 et 2021, on constate une très légère augmentation des temps-partiels chez les hommes (0,1 points) et une diminution plus importante chez les femmes (-3,4 points).

Parmi les différentes tranches d'âge, les hommes sont davantage à temps partiel que les femmes chez les 15-24 ans (53,1 %) : 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 (80,7 %) et chez les 55-64 ans (74,7%).

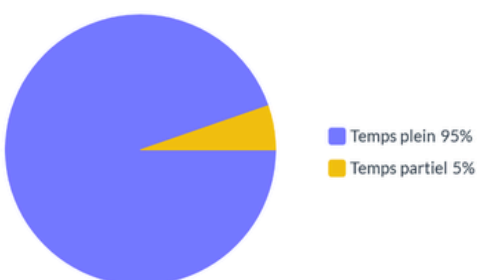
Part des hommes et des femmes à temps partiel sur l'ensemble des temps partiels

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



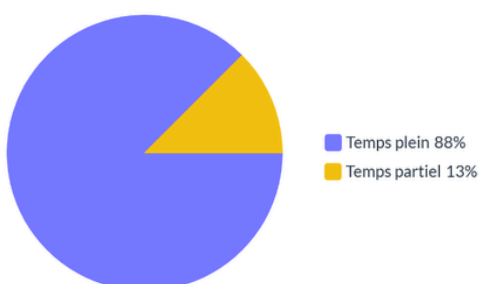
Part des temps partiels chez les salariés hommes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



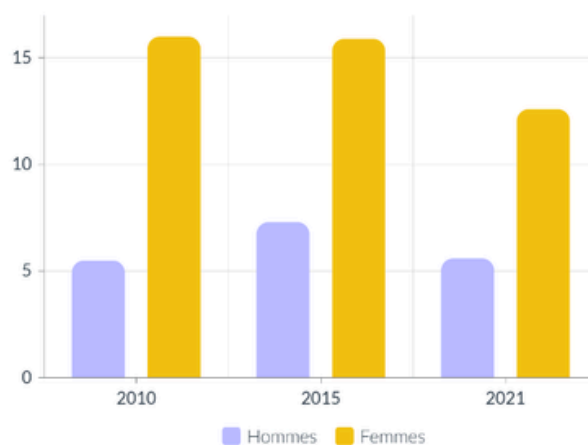
Part des temps partiels chez les salariées femmes

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



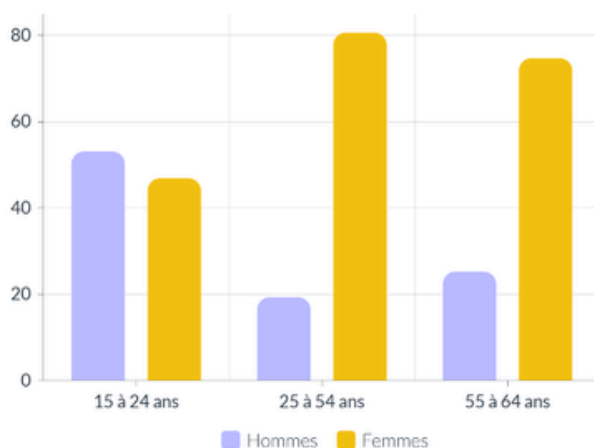
Evolution du temps partiel entre 2010 et 2021 (en %)

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



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

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



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 5,8% de moins que les hommes à Fresnes. Les Fresnois gagnent en moyenne 1 € 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 2,4 € dans cette catégorie.

Parmi les professions intermédiaires et les ouvrier-ères, l'écart est respectivement de 0,4 € et 1,5 €. En revanche, dans la catégorie des employé-es l'écart de 0,3 € est en faveur des femmes.

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 0,1 € par heure, de 0,8 € par heure entre 26 et 49 ans, contre 2,1 € par heure après 50 ans. Cette différence a un impact sur le montant des retraites des hommes et des femmes.

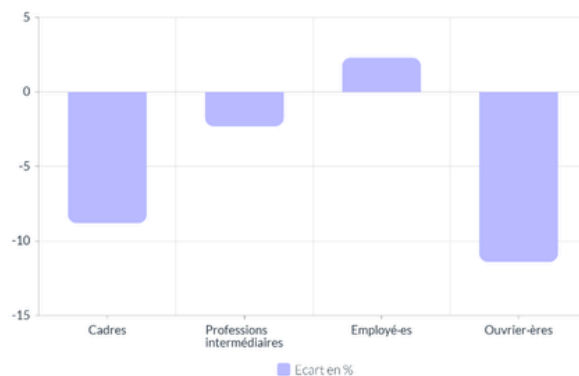
Salaires net horaires moyens (en €) selon la catégorie socioprofessionnelle

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



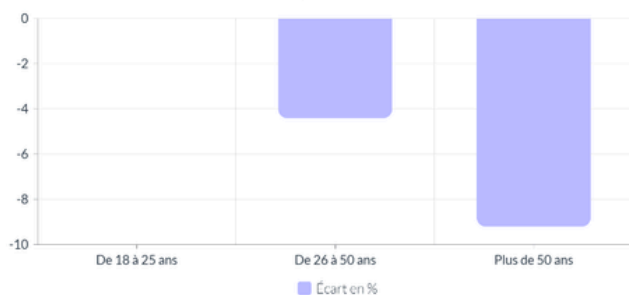
Écarts de salaire net horaire moyen entre les hommes et les femmes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



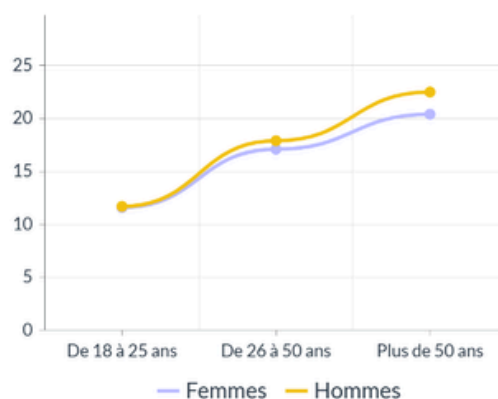
Écarts de salaire net horaire moyen entre les hommes et les femmes à temps partiel selon l'âge en 2022

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



Salaires net horaires moyens (en €) selon l'âge et le genre

Source : Insee, Dossier complet Commune de Fresnes 2024



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

La Ville de Fresnes œuvre à intégrer la question de l'égalité femmes-hommes à l'ensemble des politiques publiques.

Les services municipaux proposent régulièrement des actions pour sensibiliser à l'égalité, à la fois en interne et à destination de la population fresnoise.

Les structures locales sont également engagées et proposent à leur public des initiatives, en partenariat ou non avec la mairie.

RESSOURCES HUMAINES

Le service des Ressources Humaines, en lien avec la chargée de mission égalité femmes-hommes, a reconduit le plan d'actions égalité professionnelle, qui s'était achevé en 2023. Cela a été l'occasion de faire le bilan du premier plan d'actions, lancé en 2021, et de proposer de nouvelles idées pour les années 2024-2026. Les agent-es de la mairie ont été invité-es à participer à la rédaction du plan d'actions lors d'un groupe de travail.

En lien avec ce plan d'actions, une sensibilisation intitulée "Sexisme ordinaire, violences au travail : cadre légal et posture managériale, les bonnes pratiques" a été dispensée en juin 2024 aux responsables et directeur-rices de services, ainsi qu'aux membres de la direction générale de la mairie. La sensibilisation était animée par une avocate.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif de signalement interne des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, des agent-es se sont porté-es volontaires pour devenir "réfèrent-es discriminations". Ces agent-es ont été formé-es au recueil et à l'accompagnement de la parole de leurs collègues victimes de ce type d'actes : la formation a eu lieu en décembre 2024 en présence d'une experte de la prise en charge de ce type de violences au travail.

PETITE ENFANCE

Le projet d'une Maison de la Parentalité, construit dans toute l'année 2024, a abouti en janvier 2025. Cette Maison de la Parentalité sera dédiée à la réalisation d'actions de soutien et d'accompagnement destinées aux parents. Ce sera également un lieu de référence pour organiser des actions sur l'égalité femmes-hommes et les violences faites aux femmes.

CENTRE MUNICIPAL DE SANTÉ

A l'occasion d'Octobre rose, le Centre Municipal de Santé a proposé deux ateliers aux agent-es de la mairie afin de les sensibiliser au cancer du sein et à sa détection. Les personnes présentes ont pu être sensibilisées à l'autopalpation et également voir le fonctionnement d'un mammographe.

CONSEIL MUNICIPAL D'ENFANTS

La Ville de Fresnes est dotée d'un Conseil Municipal d'Enfants (CME) ayant pour objectifs d'initier les jeunes à la démocratie et à la citoyenneté et de favoriser leur participation à la vie de la communauté pour l'intérêt général. Le CME est composé d'enfants de CM1 et de CM2. En 2024, une partie des élues a réalisé la communication municipale pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Les enfants ont assisté à une sensibilisation sur l'égalité des violences, délivrée par la greffière de la Maison de la Justice et du Droit de Villejuif. Accompagnés par la graphiste de la mairie, les enfants ont ensuite créé des affiches sur le thème des violences faites aux femmes. Leur travail a été utilisé pour communiquer la programmation du 25 novembre.

SERVICE MUNICIPAL DE LA JEUNESSE

Le Service municipal de la jeunesse propose chaque année des actions à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes et de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. En février 2024, la Maison de la Justice et du Droit de Villejuif avait animé une sensibilisation sur la thématique "égalité filles-garçons". En mars, le collectif "rÉGALons-nous !" avait proposé un atelier autour du "Elle était une fois", sur les grandes dates des droits des femmes. En novembre 2024, l'association "Dans le Genre Égales" a proposé aux jeunes un atelier intitulé "Sexisme et numérique".

SERVICE DES SPORTS

Depuis 2023, des cours d'initiation et de perfectionnement au vélo, gratuits et réservés aux femmes, sont organisés à Fresnes. En effet, la Ville souhaite développer la pratique du vélo pour des raisons écologiques, économiques et de santé. Or, 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. Le service des sports propose donc des stages d'initiation et de perfectionnement pendant les vacances scolaires.

COMMUNICATION

Le service communication réalise, tous les ans, les campagnes pour la Journée internationale des droits des femmes et la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Pour chacune de ces grandes dates, un visuel est réalisé afin de relayer le programme, notamment sur les réseaux sociaux. Pendant le mois de mars 2024, une publication Instagram a été postée chaque jour : ces publications portaient sur des chiffres-clés sur les droits des femmes ou sur des citations célèbres. Pour le 25 novembre, l'affiche a été créée conjointement avec le Conseil Municipal d'Enfants. Pour la première fois, une campagne d'affichage pour Octobre rose a été affichée dans la Ville et des posts de prévention ont été postés sur les réseaux sociaux : l'objectif était de sensibiliser les habitantes à l'autopalpation mais également à la présence d'un mammographe au Centre Municipal de Santé de Fresnes.

BIBLIOTHÈQUE MUNICIPALE

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes de 2024, la bibliothèque a proposé un kiosque thématique avec une sélection d'ouvrages sur les droits des femmes et les femmes dans le sport. Pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, une conférence sur "La figure de la sorcière en France à la fin du Moyen-Âge (XIVe-XVe siècles)" a eu lieu.

Par ailleurs, le personnel de la bibliothèque produit des statistiques genrées sur la fréquentation du soutien scolaire, proposé depuis octobre 2019. La part de filles assistant à ces créneaux de soutien scolaire a augmenté : sur l'année 2019-2020, elles représentaient 41% de la fréquentation, contre 56% en 2023-2024.

ESPACE D'ART CHAILLIOUX

L'Espace d'art Chaillieux est un lieu d'expositions, de rencontres et d'échanges : son objectif est d'inviter les visiteur-ses à se familiariser avec une grande variété d'œuvres d'artistes contemporain-es.

Parmi les 26 artistes exposé-es en 2024, l'Espace d'art Chaillieux a accueilli 17 femmes, dont 6 étaient spécifiquement invitées en mars lors du Printemps du Dessin, pour une exposition qui a célébré la Journée internationale des droits des femmes. Lors de cette exposition intitulée "Elles dessinent", 2170 visiteur-ses ont été sensibilisé-es à la création actuelle de ces femmes artistes, ainsi qu'à la place des femmes au sein de la sphère artistique au cours des derniers siècles. Parmi ces visiteur-ses, on décompte notamment 1 661 élèves fresnoi-es des cours de primaire, et 78 personnes qui ont assisté au concert de vernissage, où deux jeunes musiciennes, apprenantes en flûte et en harpe des cours du Conservatoire Jean-Jacques Werner, se sont produites en solo.

GRANGE DÎMIÈRE

La Grange dîmière, théâtre de la Ville, propose régulièrement des spectacles et actions en lien avec l'égalité, les violences faites aux femmes ou les discriminations. En janvier 2024, était programmé le spectacle Rag'N Boogie, qui aborde le racisme et la naissance du rag time et du boogie woogie. En mars, un atelier ouvert à toutes et tous a été organisé : il était animé par l'association "Dans le Genre Égales" et portant sur la déconstruction des stéréotypes sexistes.

ACTIONS SUPPLEMENTAIRES

La Ville de Fresnes agit sur la question de la précarité menstruelle. Afin de lutter contre ce phénomène, la Ville met gratuitement à disposition des protections périodiques dans plusieurs structures de la Ville pour ses administrées et agentes. Trois structures municipales sont dotées d'un distributeur de protections périodiques depuis 2023 : le Centre Communal d'Action Sociale, le Service Municipal de la Jeunesse et la Bibliothèque Gabriel Bourdin.

En 2024, le dispositif a été déployé à l'hôtel de ville et au centre technique municipal, à la maison de la parentalité et au centre municipal de santé.

ACTIONS DES STRUCTURES LOCALES

MAISON DES JEUNES ET DE LA CULTURE

La MJC de Fresnes propose des ciné-débats à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre. En mars 2024, le film *Sugar* sur la prostitution des mineures a été diffusé. En novembre, un documentaire sur l'affaire Maureen Kearny était programmé.

AVARA

L'AVARA, centre socio-culturel, organise des actions tous les 8 mars et 25 novembre. En mars, une conférence sur "La place des femmes dans le sport" a eu lieu, en partenariat avec la mairie et l'association Alice Milliat. Un atelier sur les produits d'hygiène et les cosmétiques était également prévu. En novembre un cours de self-défense et un atelier sur l'affirmation de soi étaient proposés.

COLLÈGE FRANCINE FROMOND

La mairie a pu mener des projets avec un des trois collèges de la Ville en 2024. En effet, des élèves du collège Francine Fromond ont enregistré des podcasts sur des figures féminines de l'histoire et de la littérature. Un groupe de collégiennes a rédigé une plaque en l'hommage de Francine Fromond, figure de la Résistance. Cette plaque a été installée devant l'établissement et inaugurée en présence des collégien·nes et de la Maire de Fresnes notamment.

La collaboration avec le collège continue en 2025 puisqu'un jeu sera proposé à toutes les classes de 5ème, sur le thème de l'orientation scolaire et du monde du travail. Il s'agit d'un jeu de questions/réponses, réalisé par la responsable du CDI du collège et la chargée de mission de la mairie.

RÉSIDENCE ADOMA

Il existe deux résidences destinées aux jeunes à Fresnes : ARPEJ et ADOMA. En 2023, une sensibilisation sur les violences au sein du couple avait été organisée pour les résident·es d'ARPEJ et animée par l'association "En avant toute(s)". En mai 2024, la même sensibilisation a été proposée dans la résidence ADOMA.

PISCINE MÉLINÉE MANOUCHIAN

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

**SITUATION
ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
EN INTERNE**

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.

EFFECTIF, TEMPS PARTIEL, TEMPS NON COMPLET

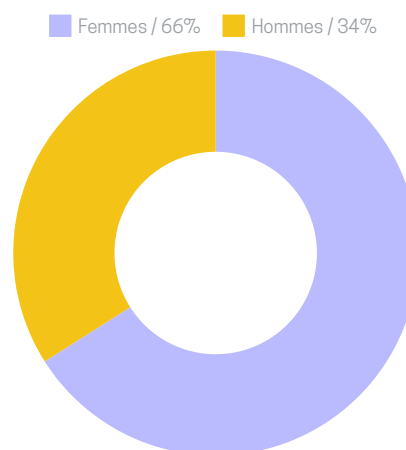
La ville de Fresnes (Ville et CCAS) est composée de 600 agent·es.

A Fresnes, parmi les agent·es, 399 sont des femmes (66%) et 201 des hommes (34%).

La différence importante s'explique notamment par les effectifs des filières sociale et médico-sociale, composées presque exclusivement de femmes.

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

Agent.es frenoise.es selon le genre



TEMPS PARTIEL ET NON-COMPLET

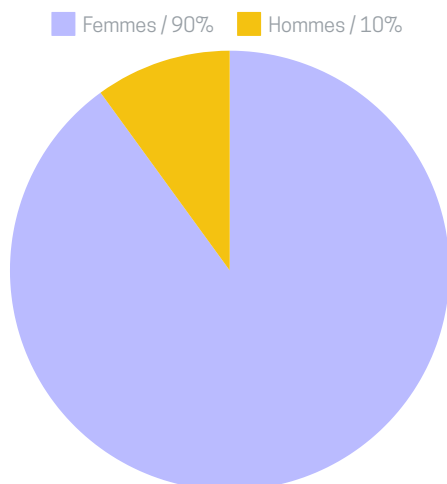
En 2024, à Fresnes, la part des agent·es à temps partiel est de 0,3%.

20 agent·es exercent leurs missions à temps partiel. Sur ces 20 agent·es, 18 sont des femmes, soit 90%.

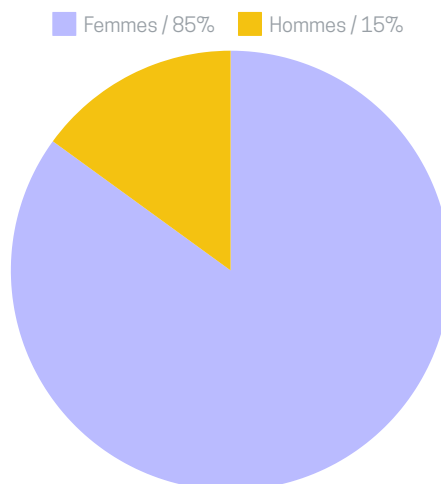
La part des temps non-complet sur l'ensemble des agent·es est de 0,6%.

34 agent·es (dont 29 femmes et 5 hommes) exercent leurs missions à temps non complet, soit 85% de femmes, contre 15% d'hommes.

Temps partiel

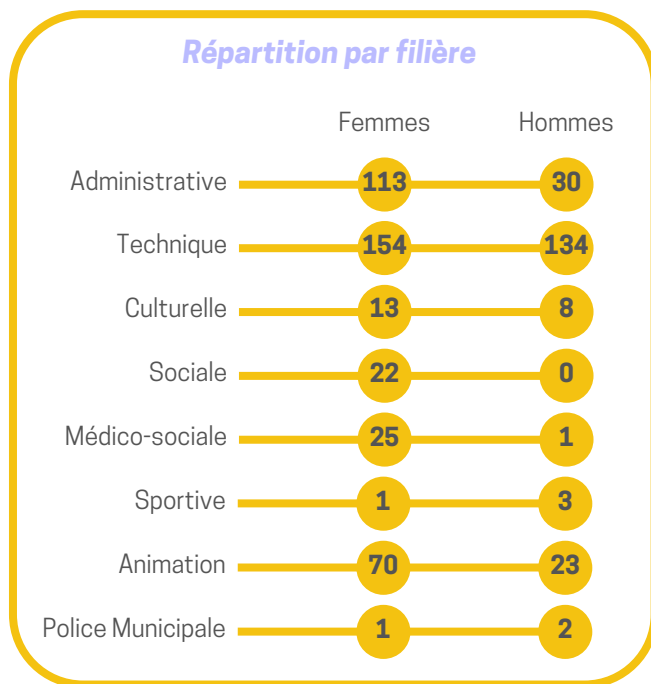


Temps non-complet



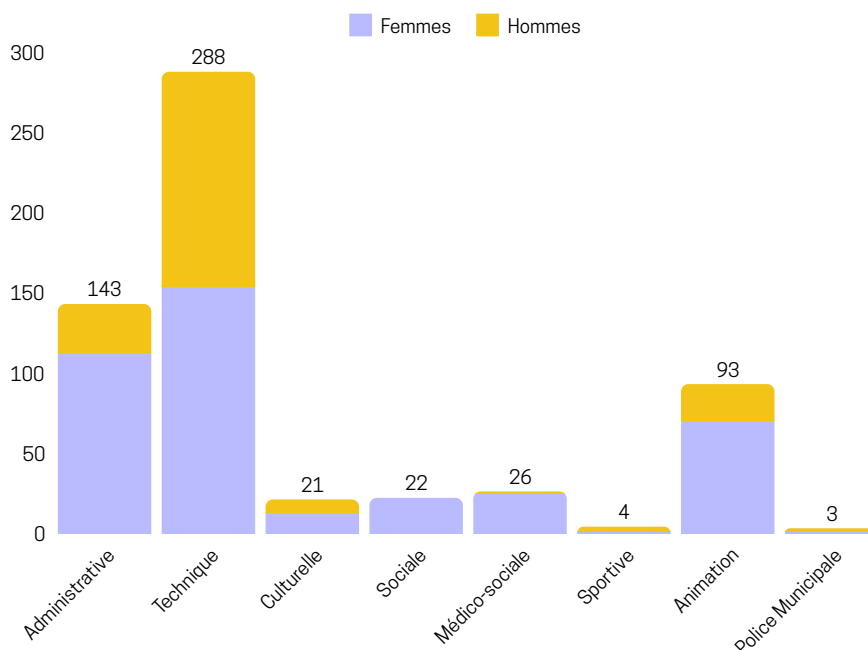
La filière technique est la plus représentée et la répartition femmes/hommes y est sensiblement identique. Les femmes sont majoritairement présentes dans le personnel du service ressources hygiène et propreté. Quant aux hommes, ils occupent principalement des postes au sein de la régie bâtiment et la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

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.

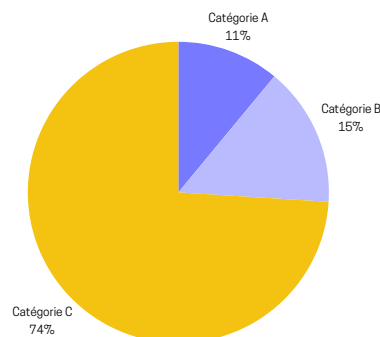
Filières selon le genre



Répartition par catégorie d'emploi

	Femmes	Hommes
Catégorie A	45	21
Catégorie B	63	28
Catégorie C	291	152

Répartition des catégories d'emploi



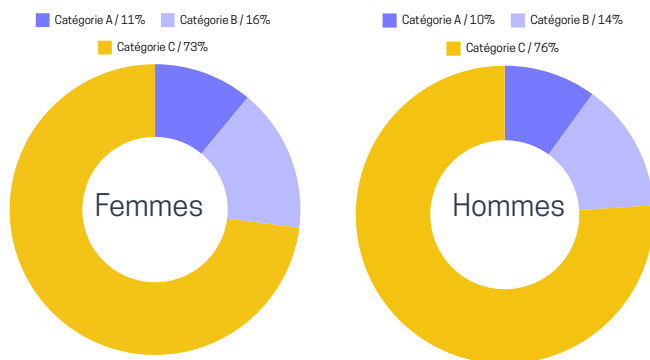
Sur l'ensemble des femmes, la part des catégories A est de 11%, la part des catégories B est de 16% et la part des C est de 73%.

Sur l'ensemble des hommes, la part des catégories A de 10%, la part des catégories B est de 14% et la part des C est de 76%.

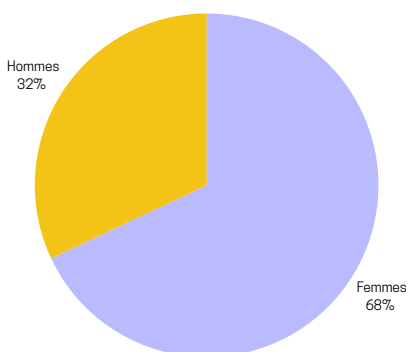
Dans la catégorie A, la part des femmes est de 68%, contre 32% d'hommes. Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative, notamment du fait du passage en catégorie A des éducatrices de jeunes enfants.

Concernant la catégorie B, la part des femmes est de 69% contre 31% 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.

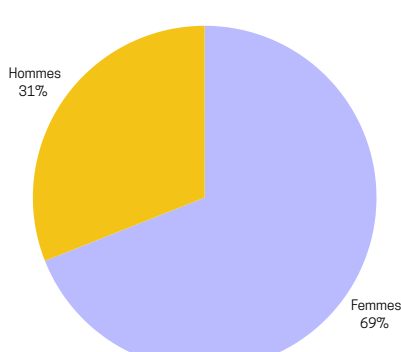
On observe la même tendance pour la catégorie C, où les femmes sont également plus nombreuses (66%) que les hommes (34%). Cette différence est due au personnel très féminisé du service ressources, hygiène et propreté.



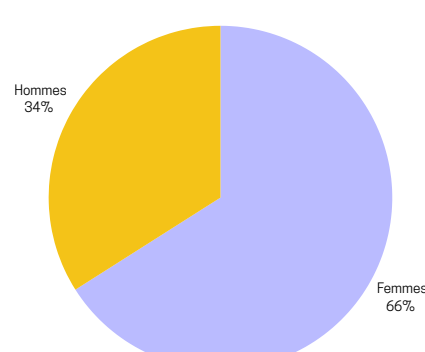
Répartition des agent.es de catégorie A



Répartition des agent.es de catégorie B



Répartition des agent.es de catégorie C

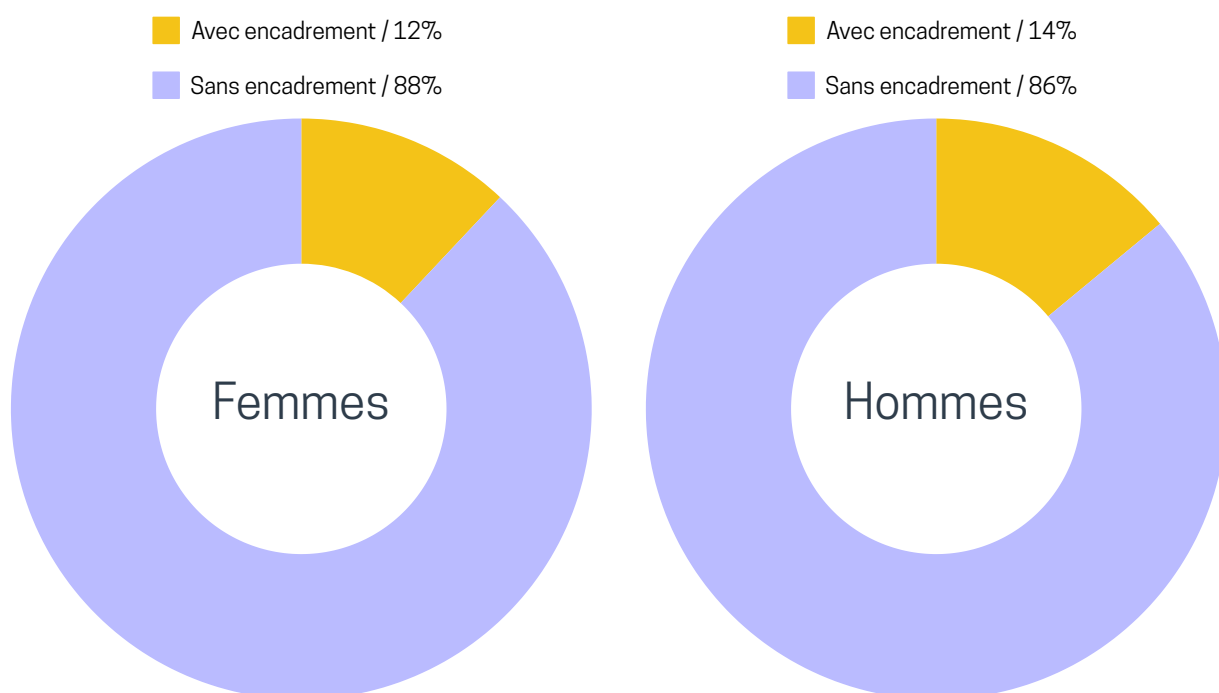


La Direction Générale de la Ville est principalement féminine : la Directrice Générale des Services est appuyée par deux Directrices générales adjointes et d'un Directeur général adjoint.

Parmi les agent·es en situation de direction (responsables de pôle et responsables de service), il y a presque autant de femmes que d'hommes (14 femmes - 17 hommes).

Les agent·es dit·es « sans encadrement » sont majoritairement des femmes (88%). Ainsi, 12% des agentes sont en situation d'encadrement, contre 14% des agents.

Si les postes de direction sont occupés de façon assez égalitaire par des femmes et des hommes, les postes sans encadrement sont largement occupés par des agentes (350 postes « sans encadrement » occupés par des agentes contre 172 postes « sans encadrement » occupés par des agents).



RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

La rémunération moyenne reste sensiblement identique entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et ce quelque soit la catégorie A, B et C. Contrairement aux contractuels, où les hommes ont une rémunération plus élevée que les femmes dans les postes de catégorie A et B.

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 ».

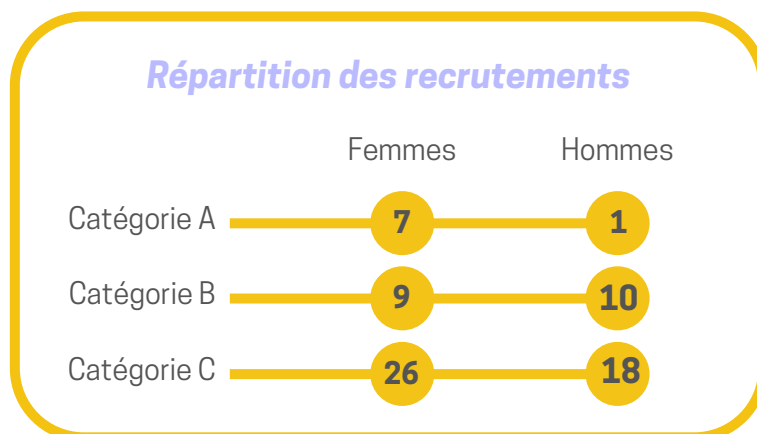
Rémunération mensuelle moyenne par catégorie d'emploi (en €) pour les fonctionnaires

	Femmes	Hommes
Catégorie A	4280	4209
Catégorie B	2714	2766
Catégorie C	2340	2574

Rémunération mensuelle moyenne par catégorie d'emploi (en €) pour les contractuel·les

	Femmes	Hommes
Catégorie A	3045	3317
Catégorie B	2250	2618
Catégorie C	2153	2170

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.

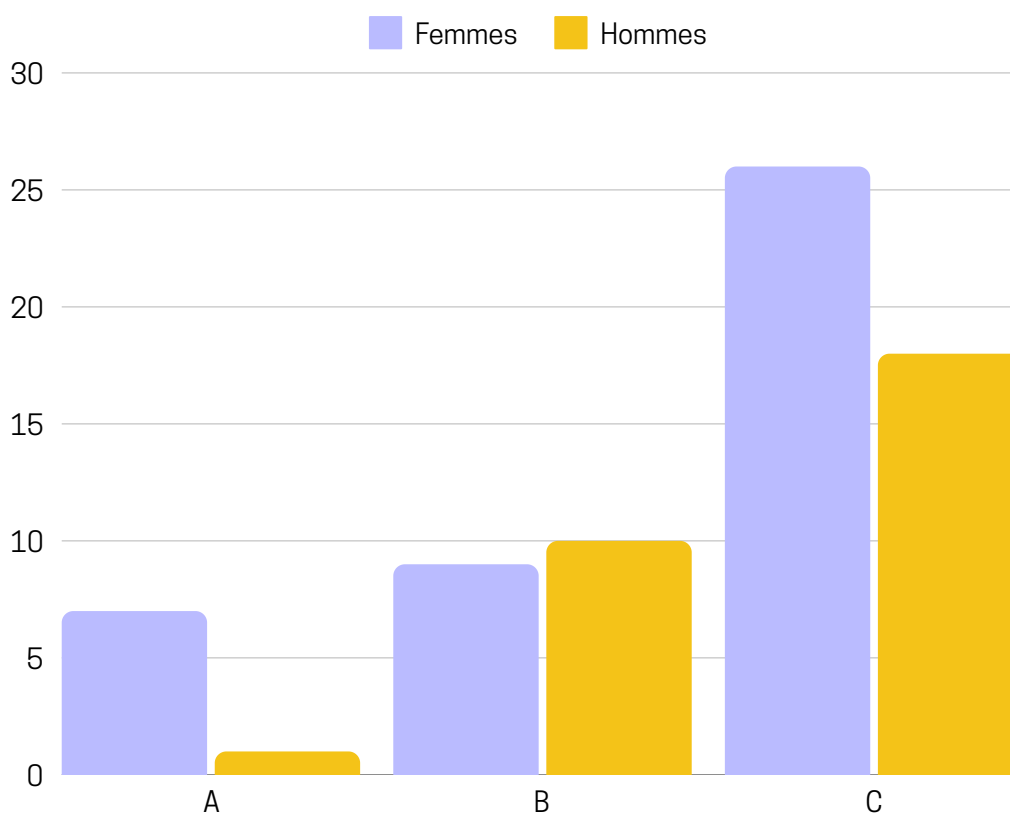


Les recrutements se regroupent essentiellement sur le personnel de catégorie C.

Des femmes ont été majoritairement recrutées (42 femmes et 29 hommes).

Les recrutements concernent principalement les filières administrative, technique et animation.

Répartition des recrutements selon le genre et la catégorie



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

Le nombre de jours de formation se décompose ainsi :

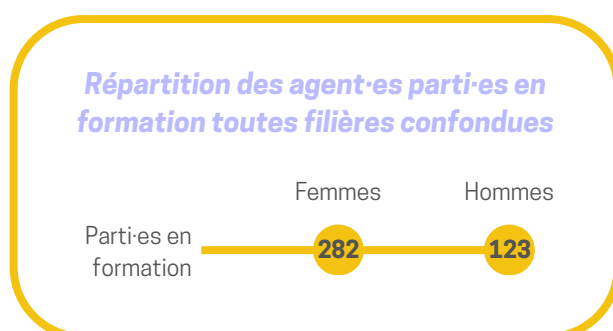
Femmes → 767
Hommes → 430

En 2024, le nombre de journées de formation s'élève à 1197.

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.

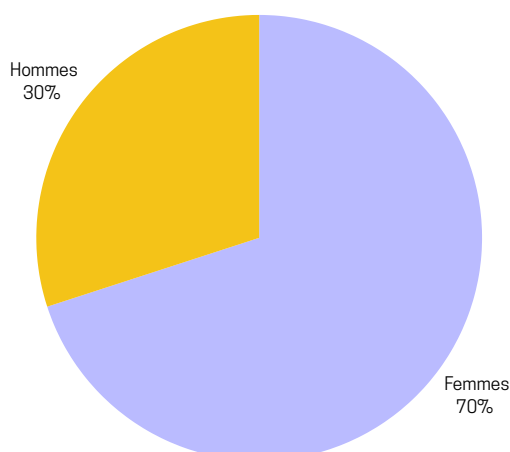
Les besoins en formation sont recensés chaque année par service et pour chaque agent·e, au moment de l'entretien professionnel.

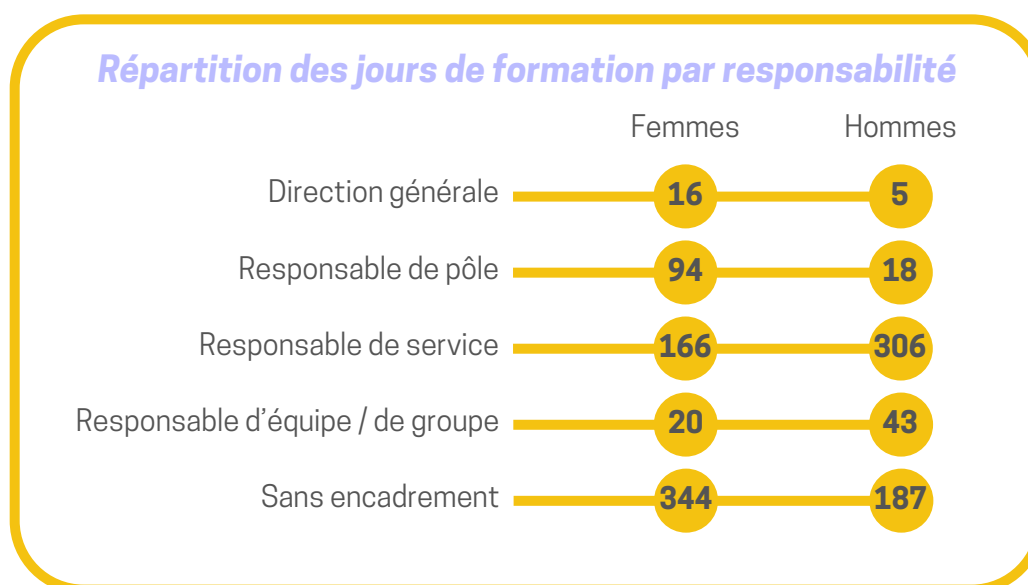
En outre, un plan de formation pluriannuel est élaboré tous les 3 ans.



Sur l'ensemble des agentes, 70% sont parties en formation et sur l'ensemble des agents 61% sont partis en formation..

Répartition des agent.es ayant assisté à une formation





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

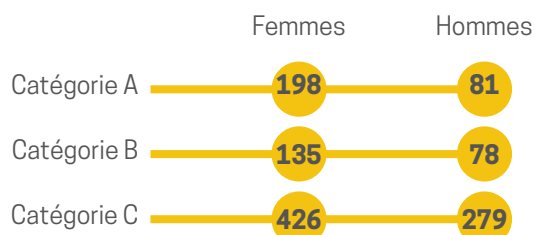
Le détail de ses formations est notamment :

- 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.

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.

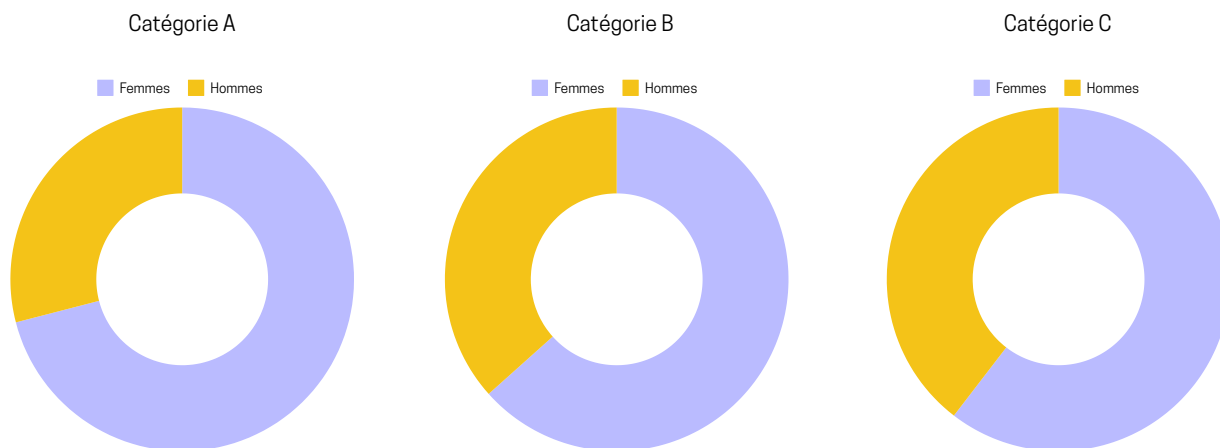
Répartition des jours de formation par catégorie



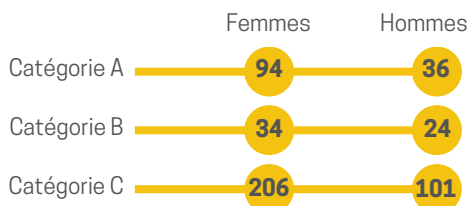
Pour les catégories A et B, le nombre de jours de formation est adapté au pourcentage du nombre de jours de formation vu précédemment.

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

Répartition des jours de formation par catégorie et par genre



Répartition des jours de formation CNFPT par catégorie



CONCLUSION

La ville de Fresnes poursuit son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle tente d'intégrer l'égalité à ses actions, à ses politiques publiques et à son fonctionnement interne auprès des agent·es.

En 2025, la municipalité poursuivra son travail en lien avec les structures locales, notamment à l'occasion du 8 mars avec entre autre l'inauguration de l'affichage de la déclaration des droits de la femme et de la citoyenne d'Olympe de Gouges à l'Hôtel de Ville et du 25 novembre. Les services municipaux auront pour objectif, dans la continuité de ce qui est actuellement fait, d'intégrer toujours plus d'égalité dans leurs actions.

En interne, le plan d'actions égalité professionnelle 2024-2026 continuera d'être appliqué. La mairie de Fresnes a répondu à l'appel à projets du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) : le projet porte sur la santé des femmes au travail et s'inscrit dans le plan d'actions égalité professionnelle.



Pour toute question ou remarque :

Sur les parties territoire et politiques publiques

Chargée de mission égalité femmes-hommes

relations.publiques@fresnes94.fr

Sur la partie interne

Virginie Grguric

DRH

virginie.grguric@fresnes94.fr

RAPPORT
ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
2025