

Département des Hauts-de-Seine
VILLE DE FONTENAY-AUX-ROSES

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

9.1

SEANCE ORDINAIRE DU 18 MARS 2019

NOMBRE DE MEMBRES

Composant le Conseil : 35

En exercice : 35

Présents : 29

Représentés : 6

PREND ACTE

OBJET : Rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes

L'An deux mille dix-neuf, le dix-huit mars à vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de Fontenay-aux-Roses légalement convoqué le douze mars, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de M. Laurent VASTEL, Maire

Etaient présents L. VASTEL, Maire : C. BIGRET, M. GALANTE-GUILLEMINOT, D. LAFON, A. BULLET, P. RIBATTO, F. GAGNARD, JP. AUBRUN, R. BENMERADI, E. CHAMBON, Maires-Adjoints ; JM. DURAND, Adjoint de quartier ; ME. MORIN, JC. PORCHERON, AM. MERCADIER, JL. DELERIN, V. RADAOARISOA, S. LE ROUZES, S. CROCI, M. FOULARD, T. NAPOLY, S. BOURDET, M. FAYE, V. FONTAINE-BORDENAVE, C. MARAZANO, A. SOMMIER, F. ZINGER, P. BUCHET, G. MERGY, D. BEKIARI, Conseillers Municipaux,

lesquels forment la majorité des Membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Absents représentés :

R. LHOSTE	à	C. BIGRET
J. NGALLE-EBOA	à	A. BULLET
C. ALVARO	à	M. FAYE
JM. GASSELIN	à	S. BOURDET
JJ. FREDOUILLE	à	A. SOMMIER
S. CICERONE	à	G. MERGY.

Le Président ayant ouvert la séance, il est procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code précité, à l'élection d'un Secrétaire : Mme M. Foulard est désignée pour remplir ces fonctions.

Le Conseil,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu 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,

Vu la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu l'avis de la Commission,
Sur la proposition du Maire,
Après en avoir délibéré,

PREND ACTE

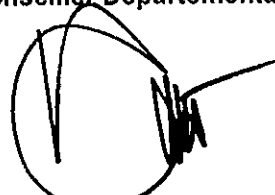
Article 1 : de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur la base des données 2018.

Article 2 : Ampliation de la présente délibération sera transmise à :

- M. le Préfet des Hauts-de-Seine

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits,
Et ont signé les membres présents

POUR EXTRAIT CONFORME
Le Maire
Conseiller Départemental



Laurent VASTEL

Certifié exécutoire
Compte tenu de la réception
En préfecture le 28/03/2019
Publication/Affichage du 29/03/19 au 29/05/19

Pour le Maire par délégation
P/Le Directeur Général des Services
L'agent autorisé



RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (Établi sur la base des données 2018)

Chapitre 1 - Egalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des ressources humaines de la collectivité

I. Conditions générales d'emploi

Quelle est la représentation hommes / femmes au sein des postes permanents ?

Femmes	Hommes	TOTAL
304	140	444
68.46 %	31.53 %	100 %

Ce taux de féminisation important se retrouve dans la plupart des collectivités territoriales même s'il est plus marqué à Fontenay (61 % au niveau national). Par rapport à l'année dernière (68.27%) le taux de féminisation reste globalement stable.

Quelle est la représentation hommes / femmes par type de statut ?

	Femmes	Hommes	Total	% par statut	% par statut
Titulaires et stagiaires	240	104	344	78.94 %	74.28%
Contractuels	64	36	100	21.06%	25.71%
Total emploi permanent	304	140	444	100.00%	100.00%

Par rapport à l'année dernière on note une augmentation de la proportion de titulaires et stagiaires dans les deux populations hommes (71.72 % en 2018) et femmes (75.32%). Cette évolution est notamment due au plan de résorption de l'emploi engagé par la municipalité. Les hommes restent cependant surreprésentés chez les contractuels comme en 2018.

Quelle est la représentation hommes / femmes par filière ?

Filières	Femmes	Hommes	% de femmes	% d'hommes
Administrative	98	12	89 %	11 %
Technique	89	100	47 %	53 %
Culturelle	0	1	0 %	100 %
Sportive	1	3	25 %	75 %
Médico-sociale	87	2	98 %	2 %
Police municipale	2	7	2 %	8 %
Animation	27	15	64 %	36 %
Total	304	140		

On constate une stabilité d'une année sur l'autre dans répartition par filière et une répartition similaire dans la fonction publique territoriale (source DGAFP, chiffres clés e l'égalité professionnelle 2016).

Par rapport à leur poids relatif dans le total des agents, les femmes sont ainsi toujours :

- Surreprésentées dans les métiers administratifs, les secteurs de la petite enfance et de l'animation
- Sous représentées dans les emplois de sécurité, les secteurs techniques et sportif

A noter que les 3 filières administrative, technique et médico-sociale regroupent à elles seules 90.13% des emplois féminins dans la ville, alors que les hommes se concentrent sur la filière technique qui représente à elle seule 71.14% des emplois masculins.

Quelle est la représentation des femmes au sein des emplois de direction ?

Emplois fonctionnels		
Femmes	Hommes	Total
2	1	3
66,66%	33,33%	100,00%

La ville relève de la strate 20 à 40 000 habitants et n'est donc pas soumise aux prescriptions du décret du 30 avril 2012 relatives aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (emplois fonctionnels et Direction Générale) On note une part importante de femmes en direction de service avec 75% des postes.

Emplois de direction générale		
Femmes	Hommes	Total
2	3	5
40.00 %	60.00 %	100,00%

Directions de service		
Femmes	Hommes	Total
24	7	31
77.00 %	23.00%	100.00%

Quelle est la représentation des femmes au sein des catégories ?

	Femmes	Hommes	Total	% par catégorie	% par catégorie	
A	28	11	39	8.80%	9.24 %	7.86 %
B	39	14	53	11.96%	12.87 %	10.00 %
C	236	115	351	79.23%	77.89 %	82.14 %
Total	303	140	443	100.00%	100.00%	100.00%

Taux de féminisation catégorie A	71.80 %
Taux de féminisation catégorie B	73.60 %
Taux de féminisation catégorie C	67.23 %

Par rapport à leur poids dans le total des emplois permanents (68.46%), les femmes sont plus représentées que les hommes dans les emplois de cadre (catégories A et B). Cela s'explique notamment par la surreprésentation des femmes dans la filière administrative.

2017 Âges des agents

L'âge moyen des femmes est de 45,11 ans

L'âge moyen des hommes est de 45,20 ans

II. Evolution et promotion professionnelle

Evolutions de carrière	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promotion interne	2	0	1 %	0 %
Avancement d'échelon				
Avancement de grade	18	12	6 %	8.45 %
Mise en stage	16	8	5.30%	5.63 %
Titularisation	14	3	4.64 %	2.11 %

L'évolution de ces indicateurs d'une année sur l'autre doit être analysée avec prudence, une partie des évolutions de carrières étant indépendante des décisions de la ville (avancement d'échelon, déroulement des carrières différents selon les filières, réformes des grilles statutaires par l'Etat...)

On peut cependant noter le nombre important de mise en stage et titularisations avec 41 agents concernés soit 9.25% du total contre 7.2% l'année dernière (montée en charge du plan de résorption de l'emploi précaire) Parmi les agents ayant bénéficié d'une titularisation ou stagiairisation 73% sont des femmes et 13% des hommes.

III. Temps de travail et organisation du temps de travail

Les différents temps de travail

	Femmes	Hommes	Total		% par temps de travail	% par temps de travail
Temps complet	283	137	420	94.80%	93.09%	97.85%
Temps partiel	17	2	19	4.28%	5.59%	1.42%
Temps non complet	4	1	5	1.12%	1.32%	0.71%
Total	304	140	444	100.00%	100.00%	100.00%

La grande majorité (89.47%) des demandes de temps partiels de droit est faite par des femmes. Les hommes sont encore rares à demander des temps partiels. Le taux de temps partiels diminue légèrement passant de 5.03% en 2017 à 4.28% en 2018.

Même remarque sur le congé parental, les bénéficiaires sont toutes des femmes avec 7 agents concernés contre 1 l'année dernière.

Charte du temps

La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps : Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Télétravail

La collectivité n'a pas délibéré pour la mise en place du télétravail

IV. Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme (agent ayant été absent au moins 1 jour dans l'année)

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	134 soit 45 %	50 soit 35 %
Congé de longue maladie/longue durée	4 soit 1.32%	1 soit 1 %
Accident du travail	25 soit 8.30 %	7 soit 5 %
Accident de trajet	4 soit 1.32 %	2 soit 1.41%
Maladies Professionnelles	3 soit 1 %	0 %
Maternité	23 soit 7.76%	
Paternité		5 soit 3.52%
Autres raisons (ASA évènement familial)	69 soit 22.85 %	14 soit 9.86 %
Taux global (MO+CLM/CLD+AT)	55.30 %	42.25 %

V. Formations

Nb de jours de formation	Femmes	Hommes	Total
Cat A	92	31	123
Cat B	61	58	119
Cat C	332	163	495
Non permanents	10	26	36
Total	495	278	773

65 % du volume de formations est suivi par des femmes (postes permanents). Ce constat est à relativiser compte tenu du taux de féminisation de nos effectifs.

VI. Rémunérations

Salaire net moyen mensuel	Femme	Homme	Moyenne
Effectifs de permanents (toutes catégories)	1696 €	1815 €	1729 €
Catégorie A	2677 €	3647 €	2944 €
Catégorie B	2169 €	2126 €	2158 €
Catégorie C	1494 €	1594 €	1532 €
Permanents et non permanents	1481 €	1651 €	1532 €

Les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 7%. Dans la FPT cet écart est de 12% en faveur des hommes (source DGAFP, chiffres clés e l'égalité professionnelle 2016).

Montant moyen mensuel des primes (hors PFA)	Femme	Homme	Moyenne
Effectifs de permanents	265 €	274 €	270 €

Faible écart sur le niveau des primes en défaveur des femmes (-5%).

Chapitre 2 - Bilan des politiques publiques mises en œuvre et des ressources mobilisées pour favoriser l'égalité femmes-hommes

I. Un forum dédié aux femmes le 8 mars 2019 « Pluri-Elles »

Un travail a été amorcé avec les acteurs de la prévention pour organiser le premier forum « Pluri-Elles » pour la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2019.

L'enjeu est de promouvoir leurs droits en évitant une focalisation sur les violences faites aux femmes :

- Développer la sensibilisation des femmes sur leurs droits
- Mettre à disposition, diffuser les informations dédiées aux femmes particulièrement à leurs droits et à leur promotion.

Piloté par le service chargé du CLSPD, le travail sur ce forum est partenarial entre les services municipaux (CCAS, CMS, Jeunesse, Sport, Logement, police municipale, maison de quartier), les partenaires et des acteurs associatifs (PMI, CLIC, Familles services et Senior compagnie, JDLC, ludothèque, école française des femmes, MJD).

En complément de ce forum, est prévu également :

- Une exposition mettant en parallèle femmes célèbres et Fontenaisiennes
- Des micros-trottoirs réalisés par le Club pré-ados avec les jeunes du club et de la Maison de quartier sur l'estime de soi.

En lien avec la Journée des droits des femmes, le CCJL proposera un stage bien-être au féminin le 8 mars et la Maison de quartier des Paradis organisera une journée bien-être et création le samedi 16 mars.

Le bilan sera abordé au prochain rapport annuel sur cette thématique.

II. Des actions au quotidien

Une formation de sensibilisation relative aux violences conjugales « Mieux comprendre le phénomène des violences conjugales, repérer et orienter ».

La Maison de quartier propose tout au long de l'année des ateliers ouverts à tous (femmes et hommes) mais très majoritairement fréquentés par les femmes :

- Des ateliers théâtre : apportent affirmation de soi et confiance ce qui facilite l'insertion sociale et professionnelle,
- Des ateliers sociolinguistiques : apportent une aide à l'acquisition des premiers niveaux de français, ce qui contribue également à leur insertion sociale et professionnelle
- Des cafés discussions : abordant notamment le sujet de la parentalité.

Annuellement, une journée dédiée au bien être des femmes est proposée le samedi qui suit le 8 mars avec du coaching, du travail sur l'estime de soi.

Le CMS est également un acteur via le centre de planification et d'éducation familiale qui intervient dans les collèges pour des interventions sur les thèmes de la sexualité et de la contraception. En découlent des débats sur l'égalité entre hommes et femmes.