

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

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE ORDINAIRE DU 04 MARS 2021

NOMBRE DE MEMBRES

Composant le Conseil : 35

En exercice : 35

Présents : 32

Représentés : 3

Prend Acte : 35

OBJET : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'An deux mille vingt et un, le quatre mars à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la commune de Fontenay-aux-Roses légalement convoqué le vingt-six février, s'est assemblé en visioconférence en application de l'article n° 6 de la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020, sous la présidence de M. L. VASTEL, Maire.

Etaient présents : VASTEL Laurent, REIGADA Gabriela, LAFON Dominique, GALANTE-GUILLEMINOT Muriel, RENAUX Michel, BULLET Anne, DELERIN Jean-Luc, BEKIARI Despina, CHAMBON Emmanuel, ANTONUCCI Claudine, CONSTANT Pierre-Henri, GAGNARD Françoise, PORCHERON Jean-Claude, ROUSSEL Philippe, MERCADIER Anne-Marie, BOUCLIER Arnaud, RADOARISOA Véronique, LECUYER Sophie, HOUCINI Mohamed, PORTALIER-JEUSSE Constance, GABRIEL Jacky, BERTHIER Etienne, COLLET Cécile, KEFIFA Zahira, SOMMIER Jean-Yves, KATHOLA Pierre, MERGY Gilles, GOUJA Sonia, BROBECKER Astrid, MESSIER Maxime, POGGI Léa-Iris, LE FUR Pauline.

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 :

LE ROUZES Estéban

pouvoir à

REIGADA Gabriela,

LHOSTE Roger

pouvoir à

CHAMBON Emmanuel

SAUCY Nathalie

pouvoir à

BEKIARI Despina

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 C. ANTONUCCI est désignée pour remplir ces fonctions.

Le Conseil,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.2311-1-2 et D. 2311-16,

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, notamment son article 61,

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 la circulaire du 28 février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20.000 habitants,

Considérant que ce rapport a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget,

Vu le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu l'avis de la commission n°1 (Finances – Personnel – Santé – Intercommunalité – Culture – Espaces Publics – Travaux – Urbanisme – Environnement - Condition Animale – Sécurité - Evaluation Politiques Publiques),

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 2020.

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 15/03/21
Publication/Affichage du 16/03/21 au 16/05/21

Pour le Maire par délégation
Le Directeur Général des Services

Envoyé en préfecture le 15/03/2021

Reçu en préfecture le 15/03/2021

Affiché le

DEL210 *SLOW*

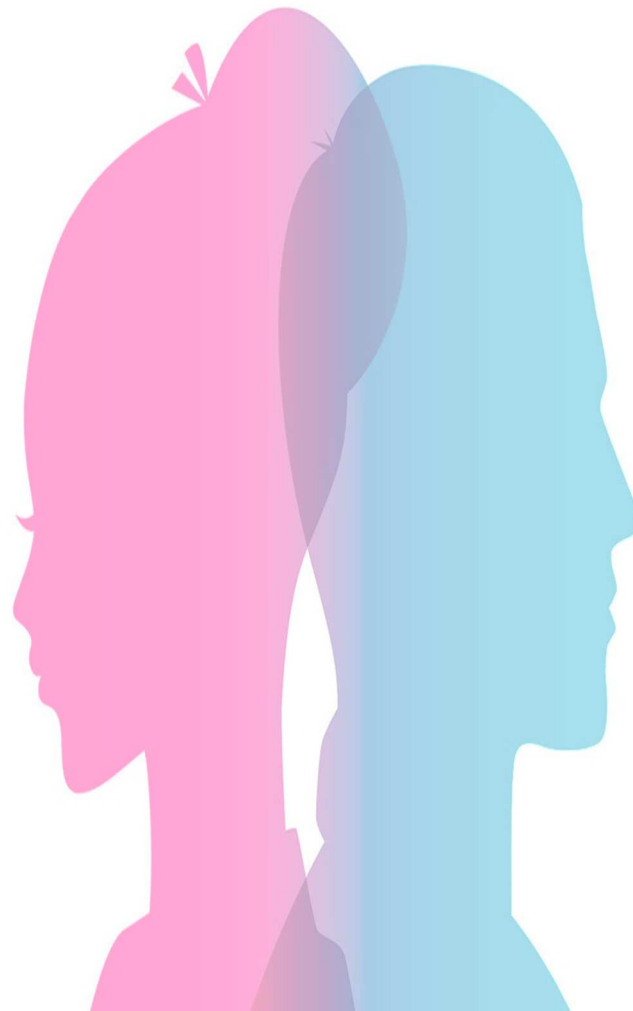
ID : 092-219200326-20210304-DEL210304_2-DE



Mairie de Fontenay-aux-Roses – Exercice 2020

Conseil municipal du 04/03/2021

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Préambule

La liste des inégalités entre les femmes et les hommes est longue et concernent des domaines comme la rémunération, l'accès à l'emploi, la précarité ou encore l'accès à des responsabilités professionnelles, associatives ou politiques. Même s'il y a des améliorations ces dernières décennies, elles demeurent toujours présentes. Face à ce constat, le gouvernement mène depuis 2012 une politique volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et entend fédérer toutes les initiatives autour de cet enjeu de société.

Les collectivités territoriales sont des acteurs essentiels de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeur, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 61) dispose que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Sommaire

I.	Les politiques menées par la Commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	4
1.	L'Etat des lieux des inégalités économiques et sociales à Fontenay-aux-Roses	4
2.	La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : une priorité du mandat....	8
3.	Promouvoir une culture de l'égalité auprès du jeune public	9
4.	Valoriser la place de la femme dans la société.....	11
5.	Lutter contre les violences faites aux femmes	12
II.	L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des Ressources humaines de la Ville de Fontenay-aux-Roses	16
1.	La répartition par genre des effectifs (sur les postes permanents).....	16
2.	La répartition des effectifs selon le statut.....	17
3.	La répartition par filières	18
4.	La répartition par catégorie	18
5.	La répartition sur les différents emplois de la collectivité	19
6.	La répartition sur les salaires net mensuels moyens	20
7.	La répartition par avancements de grades	22
8.	La répartition sur la formation professionnelle	22
9.	La répartition sur le taux d'absentéisme (agent – tout statut confondu – ayant été absent au moins 1 jour dans l'année).....	23
III.	Plan d'actions 2021-2023	24
1.	Axe n°1 : Promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la collectivité	24
2.	Axe n°2 : Promouvoir et diffuser une culture d'égalité.....	24
3.	Axe n°3 : Lutter contre les violences intrafamiliales, sexuelles et sexistes	26

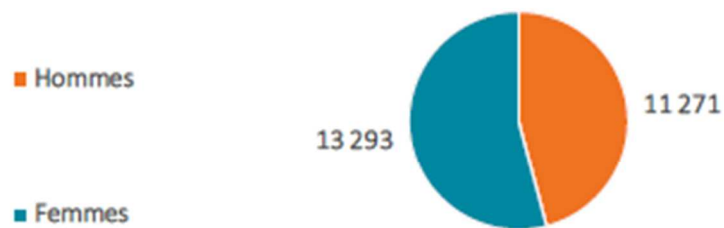
I. Les politiques menées par la Commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1. L'Etat des lieux des inégalités économiques et sociales à Fontenay-aux-Roses

A) Démographie, catégories socio-professionnelles, diplômes, salaires

Les chiffres ci-après proviennent de l'INSEE, année 2017.

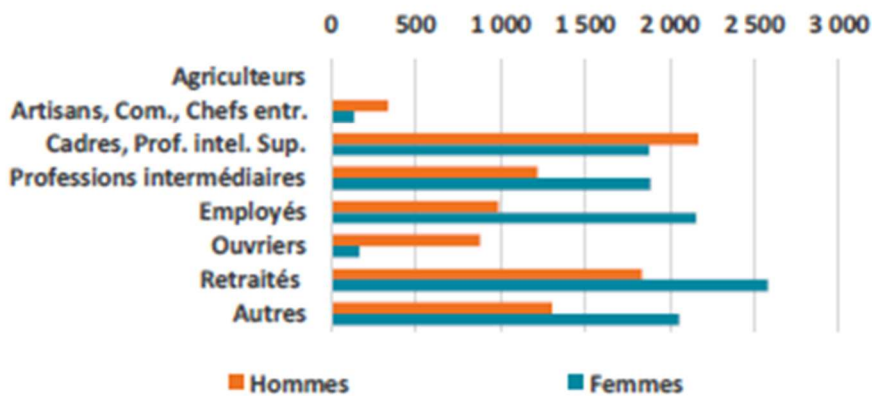
Population par sexe



Source : INSEE 2017

En 2017, Fontenay-aux-Roses comptait 13 293 femmes pour 11 271 hommes.

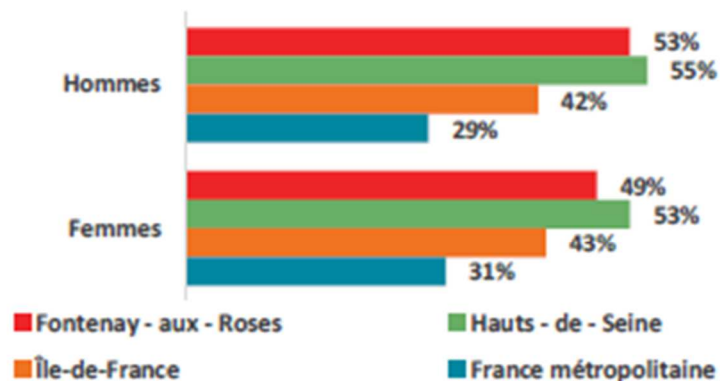
Indicateur clé | Population par catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE 2017

En 2017, les femmes de la CSP "employés" de la commune / de l'EPCI représentaient 2 156 individus contre 987 pour les hommes.

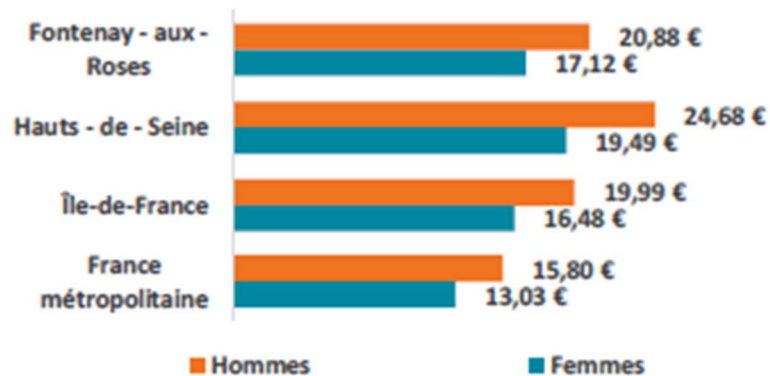
Diplômé(e)s de l'enseignement supérieur



Source : INSEE 2017

En 2017, 49% des femmes de la commune / de l'EPCI de 15 ans ou plus non-scolarisées étaient diplômées de l'enseignement supérieur.

Écarts de salaires (à l'heure)

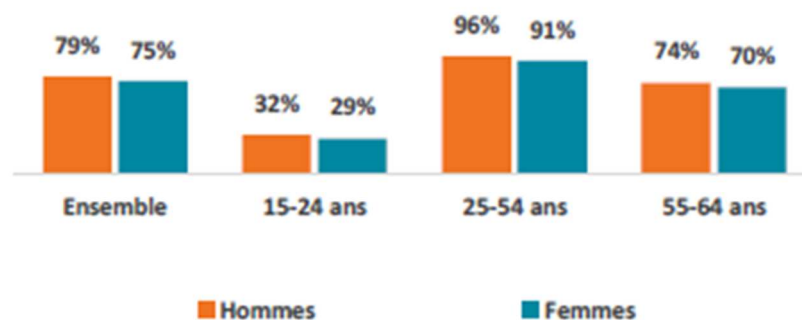


Source : INSEE DADS 2016

En 2016, le salaire horaire moyen pour Fontenay-aux-Roses était de 17,12€ pour les femmes, contre 20,88€ pour les hommes.

B) Emploi et précarité

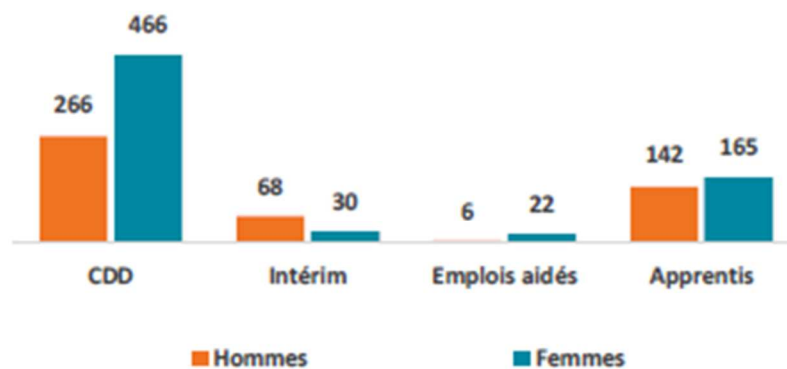
Taux d'activité par tranche d'âge



Source : INSEE 2017

En 2017, le taux d'activité des femmes de 55-64 ans était de 70%, contre 74% pour les hommes du même âge de la commune / de l'EPCI.

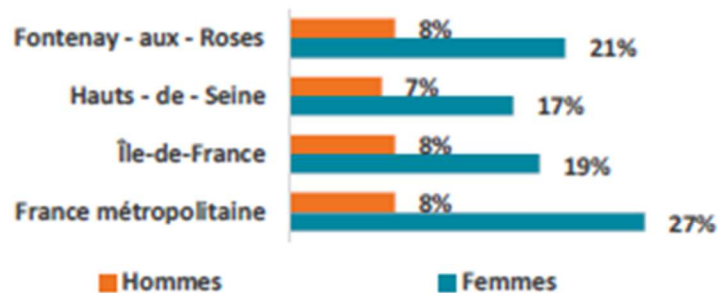
Les emplois précaires



Source : INSEE 2017

En 2017, Fontenay-aux-Roses totalisait 30 femmes en intérim, contre 68 hommes avec ce même type d'emploi.

Le travail à temps partiel*

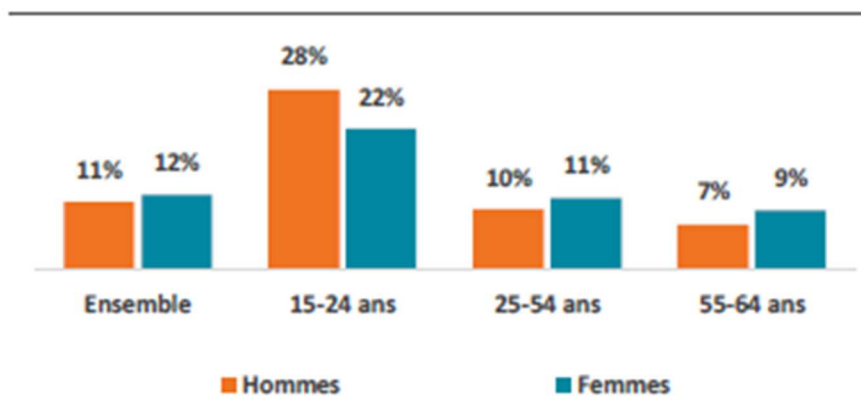


Nombre total de femmes à temps partiel : 1 086

Source : INSEE 2017

En 2017, 21% des femmes salariées de la commune / de l'EPCI l'étaient à temps partiel, contre 27% pour la France métropolitaine.

Taux de chômage* par tranche d'âge



Source : INSEE 2017

En 2017, le taux de chômage des femmes était de 12%,
contre 11% pour les hommes de la commune / de l'EPCI.

Les femmes à Fontenay-aux-Roses sont nettement plus représentées dans les emplois précaires et le travail à temps partiel. Le taux d'activité et le taux de chômage sont quant à eux relativement identiques.

2. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : une priorité du mandat

2.1. Une délégation spécifique

Le Maire a décidé de créer une délégation spécifique : une conseillère municipale est ainsi déléguée à la prévention, à la citoyenneté et aux droits des femmes, qui se décline comme suit :

- La mise en œuvre et le suivi des orientations pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités dans la vie politique, économique et associative
 - L'égalité professionnelle
 - L'accès aux droits et à la dignité
 - L'articulation vie professionnelle et vie personnelle
- La lutte contre les violences et discriminations dont les femmes sont victimes
- Le soutien des démarches de sensibilisation et de prévention des comportements sexistes et violents
- La facilitation de la participation des femmes aux initiatives locales et à la vie citoyenne

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes fait ainsi l'objet d'une attention particulière de la municipalité qui la décline dans les différentes politiques publiques mises en œuvre.

Elle s'articule autour de trois axes :

- La promotion d'une culture de l'égalité fille/garçon auprès du jeune public

- Un travail de valorisation de la place de la femme dans la société
- La lutte contre les violences faites aux femmes

Les services municipaux intègrent la dimension de l'égalité femme-homme dans l'accueil des publics qui les concernent, au-delà des projets qu'ils développent.

Dans cette dynamique, La Ville va prochainement adhérer au Centre de ressources Hubertine Auclert qui agit pour l'égalité femmes-hommes. Il a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. À travers l'Observatoire régional des violences faites aux femmes, il apporte de l'expertise et des ressources sur ces thèmes aux acteurs qui œuvrent sur le territoire francilien.

2.2. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les marchés publics

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à celles qui ont été condamnées pour discrimination.

La direction de la commande publique intègre dans ses objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une attention spécifique est portée sur le respect de ces orientations dans le choix des prestataires.

3. Promouvoir une culture de l'égalité auprès du jeune public

La thématique Egalité filles/garçons est inscrite dans les projets pédagogiques et éducatifs portés par les services municipaux accueillant les enfants (de la petite enfance à l'adolescence).

3.1. Une politique petite enfance qui porte une attention particulière à l'égalité filles/garçons

Depuis plusieurs années une attention particulière est portée à la question égalité fille/ garçon par les professionnels municipaux de la petite enfance (crèche et relais d'assistantes maternelles). Les agents sont sensibilisés concernant cette thématique afin que les mots employés et activités proposées encouragent l'égalité.

3.2. Les accueils de loisirs

La question d'égalité filles/garçons est abordée de manière transversale sur l'ensemble des activités proposées aux enfants.

Actions menées en 2020

L'organisation d'un théâtre-forum sur l'égalité filles / garçons et la place de la femme dans la société était prévue en 2020. Les contraintes sanitaires liées à la Covid-19 n'ont pas permis de mettre en place cette action.

Projets pour 2021

- Poursuite des formations en direction des animateurs des accueils de loisirs
- Réalisation de l'exposition « L'histoire des droits de la Femme, vue par les enfants » (exposition de tableaux réalisés par les enfants accueillis au sein des centres de loisirs)
- Projet photo autour de l'égalité mené par les enfants des accueils de loisirs
- Etudes sur la cour d'école du futur (cf. plan d'actions)

3.3. Le Club pré-ados

Un des objectifs du service jeunesse est d'encourager la mixité et notamment l'égalité filles/garçons.

La thématique de l'égalité filles/garçons est abordée dans les projets développés par le Club préados et le pôle jeunesse des Paradis.

Projets pour 2021

En partenariat avec l'association Le Manège aux jouets, le service Jeunesse proposera aux jeunes du Club pré-ados des jeux de société permettant d'aborder de manière vivante et ludique les questions de stéréotypes et de sensibiliser les enfants à la notion d'égalité filles/garçons.

Un ciné-débat sera organisé autour de la thématique égalité fille-garçons.

Des interventions au collège des Ormeaux sur le thème du mieux vivre ensemble seront proposées à tous les élèves de 6ème du collège.

3.4. La Ludothèque Le Manège aux Jouets

La ludothèque porte la question du genre au cœur de l'accueil des enfants et de leurs familles.

Actions menées en 2020

L'exposition « L'Egalité la carte à jouets » portant sur l'égalité filles/garçons et élaborée par l'association Le Manège aux jouets devait se tenir au sein de la Maison de quartier en mars 2020. Celle-ci a été annulée en raison du confinement. Elle sera reportée en mars 2021.

Projets pour 2021

L'association Le Manège aux jouets proposera aux enfants des écoles maternelles et primaires des jeux de société permettant d'aborder de manière vivante et ludique les questions de stéréotypes et de sensibiliser les enfants à la notion d'égalité filles/garçons.

En partenariat avec la Maison de quartier des Paradis, l'association créera un jeu sur l'égalité filles/garçons abordant les domaines suivants : les femmes invisibilisées, la parité politique, l'égalité professionnelle et salariale, la sphère privée et les femmes et leur corps. Le jeu se déroulera au sein de la Maison de quartier courant mars auprès des familles fréquentant la structure et les jeunes du club pré-ados.

3.5. Collège des Ormeaux et le Centre de Planification et d'Education Familiale

En lien avec les professionnels du Centre municipal de santé, du Centre de Planification et d'Education familiale municipal et du Collège des Ormeaux, la municipalité mène des actions auprès des classes de 4ème dans le cadre de l'Education à la Sexualité et à la Vie affective. La question d'égalité femmes/hommes est abordée.

Projets pour 2021

Un débat autour de l'égalité Femmes/Hommes sera organisé auprès des classes de 3ème au cours de l'année.

4. Valoriser la place de la femme dans la société

4.1. Journée internationale des Droits des Femmes

Afin de permettre aux femmes de s'émanciper, d'acquérir une autonomie, une confiance en soi, l'accès aux droits, la Maison de quartier des Paradis organise depuis plusieurs années des actions au mois de mars dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes. L'édition 2020 a été annulée en raison du confinement. Le programme contenait les actions suivantes :

- Ciné débat en partenariat avec le cinéma Le Scarron animé par une intervenante spécialisée dans le droit des femmes et les questions égalitaires (Film : La Source des femmes)
- L'hébergement de l'exposition de l'association Le Manège aux jouets
- Ateliers de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes via des outils supports auprès des parents et enfants
- Journée dédiée à la création et à la mobilisation citoyenne des femmes à la Maison de quartier en lien avec les partenaires de la ville

En 2021, les actions suivantes seront proposées dans le cadre de la Journée International des Droits des Femmes :

- Halte du Bus Santé Femmes le 11 mars sur la place du Général de Gaulle et dans le quartier des Sorrières
- Débat autour de l'égalité femme/homme auprès des classes de 3ème du collège des Ormeaux
- Exposition « L'histoire des droits de la Femme, vue par les enfants » (exposition de tableaux réalisés par les enfants accueillis au sein des centres de loisirs)
- Exposition sur l'égalité Filles / Garçons proposée par l'association Le Manège aux Jouets
- Atelier d'écriture autour des droits des femmes en direction du public de la Maison de quartier
- Exposition « Femmes inspirantes » hors les murs par le CCJL

- Exposition de peinture au sein de la Maison de quartier de deux habitantes du quartier des Blagis
- Exposition photos valorisant les commerçantes de Fontenay-aux-Roses
- Dans le cadre du dispositif « Les Talents fontenaisiens au marché » et la journée Internationale du Droit des Femmes une animation sera proposée le 6 mars
- Jeu-Quizz sur les droits des femmes avec lots offerts par les commerçants à remporter
- Publication sur le site Internet de points repères historiques du droit des femmes à travers l'histoire fontenaisienne
- Animation par le biais de jeux de société permettant d'aborder de manière vivante et ludique les questions de stéréotypes et de sensibiliser les enfants à la notion d'égalité filles/garçons au sein des écoles maternelles, primaires et au Club pré-ados

- Publication sur le site Internet d'une sélection de livres et de films accompagnée de critiques et de coups de cœur élaborée par les bibliothécaires
- Publication sur le site Internet de la Ville et du Théâtre des Sources d'une vidéo sur la présentation du travail de recherche pour le spectacle « Qui va garder les enfants ? » par Nicolas Bonneau, artiste associé au Théâtre des Sources

4.2. La Maison des entrepreneurs

La Maison des entrepreneurs a développé un partenariat avec l'association FCE (Femmes chefs d'entreprises) afin de valoriser les femmes entrepreneurs. Un événement entre les deux structures est en cours d'organisation pour la Journée Internationale des Droits des Femmes.

5. Lutter contre les violences faites aux femmes

La lutte contre les violences faites aux femmes, et plus particulièrement les violences conjugales et les violences intra-familiales sont une priorité pour la Ville de Fontenay-aux-Roses particulièrement en cette période de crise sanitaire.

5.1. Le conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD)

La lutte contre les violences faites aux femmes fait partie des axes du CLSPD. A l'occasion de la séance de décembre 2020, la municipalité a rappelé les enjeux pour la Ville qui sont de :

- Faciliter le parcours des femmes victimes de violences et leur prise en charge
- Sensibiliser les professionnels concernant l'accueil et l'orientation de ces femmes
- Sensibiliser le grand public sur ces questions

5.2. L'accompagnement et orientation des femmes victimes de violences

Les services municipaux accueillant du public jouent un rôle central dans l'identification et l'orientation des situations de violence intra-familiale (Services Logement, Maison de quartier des Paradis, CCAS, Petite enfance, Enfance)

Les agents bénéficient de sessions de sensibilisation organisées par la Ville et animées par le CIDFF afin de les accompagner au mieux dans ces missions d'identification et d'orientation.

- La Ville veille à ce que le parcours des femmes victimes de violence soit visible et cohérent.
- Elle s'appuie en cela sur un réseau partenarial :

5.3. La police municipale et le commissariat de Châtenay Malabry

- Police municipale

La Police municipale enregistre les mains courantes liées aux violences intra-familiales. Elle oriente le public vers le Commissariat de Châtenay-Malabry pour les dépôts de plainte mais aussi vers les organismes spécialisés.

- Commissariat de Châtenay Malabry

Une assistante sociale est présente au Commissariat de Chatenay le jeudi de 10h à 17h et le vendredi 12h à 19h.

5.4. Le centre Municipal de Santé (CMS)

Le centre municipal de santé pilote :

- Un centre de planification et d'éducation familiale 3h par semaine composé d'un médecin, d'une conseillère conjugale et d'une infirmière
- Un lieu d'accueil et d'écoute pour les jeunes avec une psychologue et une infirmière

Par ailleurs, une psychologue propose des consultations au sein du CMS. Les consultations sont gratuites pour enfants et jeunes de moins de 25 ans et à tarif réduit (30 ou 15 euros) pour les adultes.

Les femmes victimes de violences peuvent être reçues au CMS et orientées si besoin par l'infirmière, la conseillère conjugale et la psychologue. Il existe un partenariat fort entre le CMS, le collège des Ormeaux et le service jeunesse.

De plus, le centre de planification et d'éducation familiale mène chaque année au collège et dans d'autres structures (foyer maternel, centre social, service jeunesse...) des actions de prévention sur la sexualité, la contraception, l'égalité filles-garçons...

En 2019 :

- La conseillère conjugale a réalisé 164 entretiens dont 21 pour un motif de violences conjugales et 42 pour motif de problèmes de communication dans le couple.
- 171 personnes ont bénéficié d'actions collectives du centre de planification et d'éducation familiale (collège, action 8 mars sous le chapiteau, Foyer maternel, restos du cœur).

5.5. La Maison de quartier des Paradis

Le centre social a pour vocation, à travers sa mission de soutien aux personnes et notamment aux familles, de prévenir toute forme de fragilisation des relations intrafamiliales (parent-enfant/couple).

Dans les espaces d'accueil individuel proposés par la Maison de quartier, les femmes sont parfois amenées à évoquer des violences conjugales ou familiales. Il s'agit alors d'accompagner l'orientation de ces personnes vers les services compétents et de continuer à les accueillir parallèlement sur les espaces dans lesquels elles peuvent trouver de la ressource et être réassurées, valorisées, écoutées. Le maintien du lien de confiance est primordial. Les actions du centre social pouvant jouer un rôle dans la prévention des différentes formes de violences intrafamiliales sont les suivantes :

- Groupes d'échange entre parents en présence d'intervenants du soutien à la parentalité (conseillère conjugale et familiale, psychologue du CMS, neuropsychologue)
- Atelier à la médiation théâtrale dédié aux femmes mis en place de janvier 2018 à mars 2020
- Ateliers parents-enfants durant les vacances scolaires (outils de médiation divers)
- Permanence d'écoute active (accueil individuel de parents)
- Actions de sensibilisation à l'égalité Femmes/Hommes
- Accueil et médiation sociale : accompagnement de femmes en situation vulnérable ou victimes de violences dans la réalisation de leurs démarches administratives relatives à leurs difficultés, orientation vers les partenaires du médico-psycho-social et les partenaires du droit juridique

5.6. Le centre d'information sur les droits des femmes et des familles Hauts-de-Seine / Sud (CIDFF)

Partenaire de la Ville et en lien avec la Maison de la Justice et du Droit, le CIDFF Hauts-de-Seine / Sud tient des permanences familiales et juridiques tous les jeudis au Château Sainte-Barbe.

En 2020, le CIDFF a accueilli 4 600 personnes pour 6 105 entretiens dont :

- 75 % de femmes
- 48 % des entretiens ont été faits par téléphone
- 116 personnes ont été accueillies au château Sainte-Barbe
- 283 personnes ont été accueillies à Maison de la Justice et du droit
- 171 fontenaisiens ont été accueillis sur les différentes permanences du territoire
- Au total, 13 500 demandes ont été enregistrées (50% sur le Droit de la Famille, 30 % sur le Droit social, 12% sur les violences).

Le CIDFF a maintenu les permanences durant les 2 confinements. Celles-ci ont été tenues à distance. Elles ont repris en présentiel depuis janvier 2021. Le CIDFF a constaté que le taux de fréquentation des permanences physique et à distance a été identique. Cependant, l'association a enregistré plus de demandes de rendez-vous à la sortie du confinement. 75% des demandes ont porté sur le droit de la famille (séparation, divorce, violences...).

Afin de soutenir les actions du CIDFF, la Ville a octroyé une subvention de 6 000 € en 2020. Celle-ci a été augmentée afin d'apporter un soutien durant la crise sanitaire (Montant subvention de 2019 : 3 500 €).

6. Groupe de travail sur la thématique des violences faites aux femmes

Un groupe de travail sur la thématique des violences faites aux femmes s'est constitué fin novembre 2020. Celui-ci est composé de partenaires institutionnels, d'associations spécialisées et des services municipaux. Ce groupe de travail s'articule sur trois axes :

1er axe : Animation du réseau de professionnels travaillant autour des violences faites aux femmes

- Animer le réseau de professionnels du territoire travaillant autour des violences faites aux femmes (les services municipaux, Réseau VVF 92, la Police municipale, Association Flora Tristan, CIDFF, autres associations expertes sur la question du droit des femmes, les partenaires institutionnels, l'ASE...). L'objectif du réseau est de mutualiser les moyens et les bonnes pratiques en vue d'apporter une meilleure réponse aux situations de violence.
- Renforcer le partenariat autour de l'accès au logement des femmes victimes de violences avec l'association Flora Tristan

2ème axe : Sensibilisation auprès des services municipaux

- Une réunion d'information sur les outils permettant l'accompagnement des femmes victimes de violences a été menée le 19/01/2021 par le CIDFF auprès des directeurs des services municipaux recevant du public
- Mise en place tout au long de l'année de formations pour les services municipaux, notamment ceux recevant du public. Ces formations seront menées par différents partenaires : CIDFF, Association Flora Tristan, Centre Hubertine Auclert, autres)
- Projet en cours d'élaboration d'une procédure en direction des services municipaux définissant les différentes étapes à mener lorsqu'une femme victime de violences se présente en Mairie

3ème axe : Sensibilisation auprès du grand public

- Projet en cours de création d'un support de communication en direction des habitants visant à informer sur les différents dispositifs d'aide existants sur le territoire pour les femmes victimes de violences
- Projet en cours de création d'une page sur le site Internet de la Ville dédiée aux droits des femmes
- Action de sensibilisation auprès des jeunes (ex. Ateliers, conférence-débat au collège et au club-préados, ateliers dans les écoles primaires par la ludothèque)
- Mise en place d'actions tout au long de l'année dans différents lieux de la Ville et pour différents publics
- Actions menées avec l'Institut des Hauts-de-Seine (Tournée du « Bus Santé Femme » - vers une fréquence de 2 à 3 fois par an – prochaine venue au mois de mars 2021- et actions avec l'Ecole Française des Femmes)
- Promotion de de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en novembre

II. L'égalité entre les femmes et les hommes au sein des Ressources humaines de la Ville de Fontenay-aux-Roses

La Ville de Fontenay-aux-Roses a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage d'égalité salariale.

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- Un principe de non-discrimination en raison du sexe de l'agent.
- Un principe d'égalité de traitement, permettant aux agents placés dans une situation comparable de bénéficier des mêmes droits et avantages¹.

Pour parler d'égalité entre les femmes et les hommes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : les effectifs, les catégories, les filières, les avancements de grade, etc. Ces derniers seront présentés ci-après dans ce rapport.

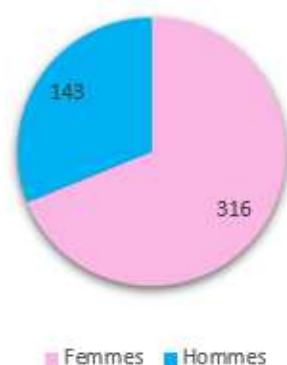
1. La répartition par genre des effectifs (sur les postes permanents)

Le taux de féminisation dans les effectifs de la Ville de Fontenay-aux-Roses est particulièrement fort : un peu plus de deux tiers des effectifs sont des femmes et un peu moins d'un tiers sont des hommes.

Le taux de féminisation des effectifs reste stable par rapport au rapport sur l'année 2019 : 68,58% des effectifs sont des femmes et 31,42% des effectifs sont des hommes.

	Femmes	Hommes	Total
Effectifs	316	143	459
%	68,85%	31,15%	100%

Répartition des effectifs sur postes permanents



¹ LECOMTE Amandine, *Les droits du salarié*. GERESO éditions, 2017.

Le taux de féminisation à la mairie de Fontenay-aux-Roses est supérieur à la moyenne nationale de la fonction publique.

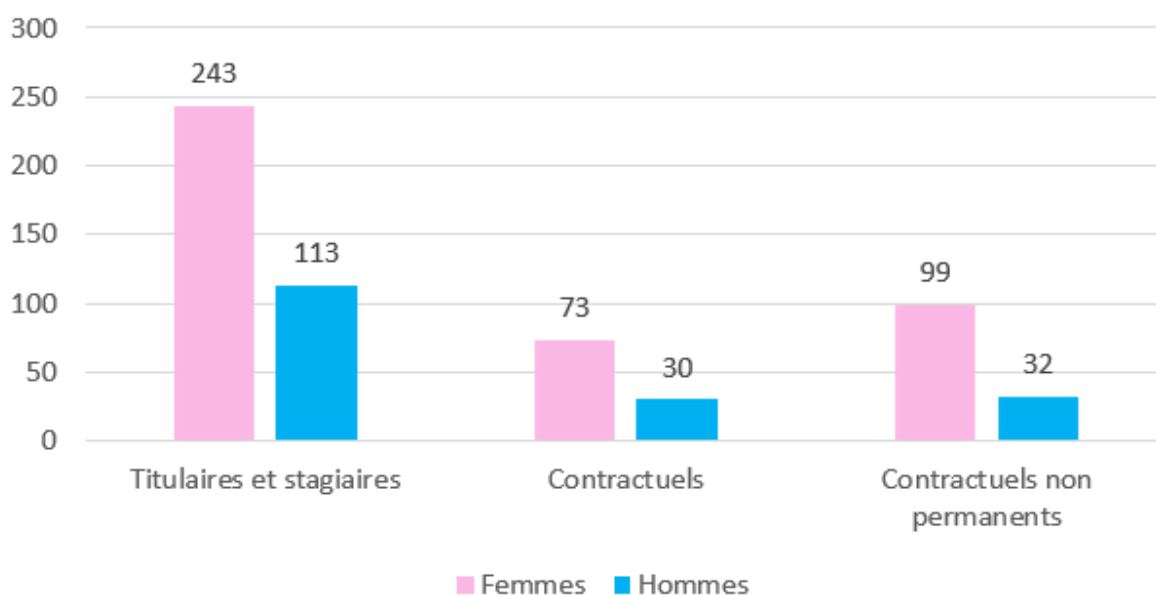
De fait, les données disponibles au niveau national, dans la fonction publique territoriale, sont les suivantes :

- Taux de féminisation global dans la fonction publique : 62,5% (46,2% dans le secteur privé).²
- Taux de féminisation global dans la fonction publique territoriale : 61,3%.³

2. La répartition des effectifs selon le statut

Types d'emploi	Femmes	Hommes	Total	Répartition des femmes et des hommes en %	
Titulaires et stagiaires	243	113	357	68,07%	31,65%
Contractuels	73	30	103	70,87%	29,13%
Contractuels non permanents	99	32	131	75,57%	24,43%
Total	415	175	590	70,34%	29,66%

Répartition des effectifs selon le statut



² DGAFP, rapport annuel 2020 de la fonction publique, données au 31/12/2018. Lien : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/rapports_annuels/2020/RA2020_web.pdf [consulté le 10/02/2020]

³ *Ibid.*

3. La répartition par filières

Filières	Total Femmes	Total Hommes	Total	% de Femmes	% d'Hommes
Administrative	95	14	109	87,16%	12,84%
Technique	90	97	187	48,13%	51,87%
Animation	26	13	39	66,67%	33,33%
Culturelle	0	1	1	0	100%
Médico-sociale	102	6	108	94,44%	5,56%
Sportive	1	3	4	25%	75%
Police municipale	2	9	11	18,18%	81,82%

Certaines filières sont plus féminisées au sein de la Ville : la filière administrative, la filière animation et la filière médico-sociale.

A l'échelle nationale, sur l'ensemble de la fonction publique territoriale, la filière médico-sociale et la filière administrative sont les plus féminisées, avec respectivement 94,8% et 82,6% de femmes. Ainsi, pour la filière médico-sociale, la féminisation de Fontenay-aux-Roses est représentative de la moyenne nationale. En revanche, la part des femmes travaillant dans la filière administrative y est supérieure avec 87,16% de femmes.

Les filières les moins féminisées à l'échelle nationale sont les filières incendie-secours, sécurité et sportive. Au sein de la Ville de Fontenay-aux-Roses, le taux de féminisation pour la filière sportive est inférieur à la moyenne nationale (28,8%)⁴. Cependant, ce constat est à nuancer du fait de la strate de la collectivité et du nombre d'agents travaillant au sein de cette filière.

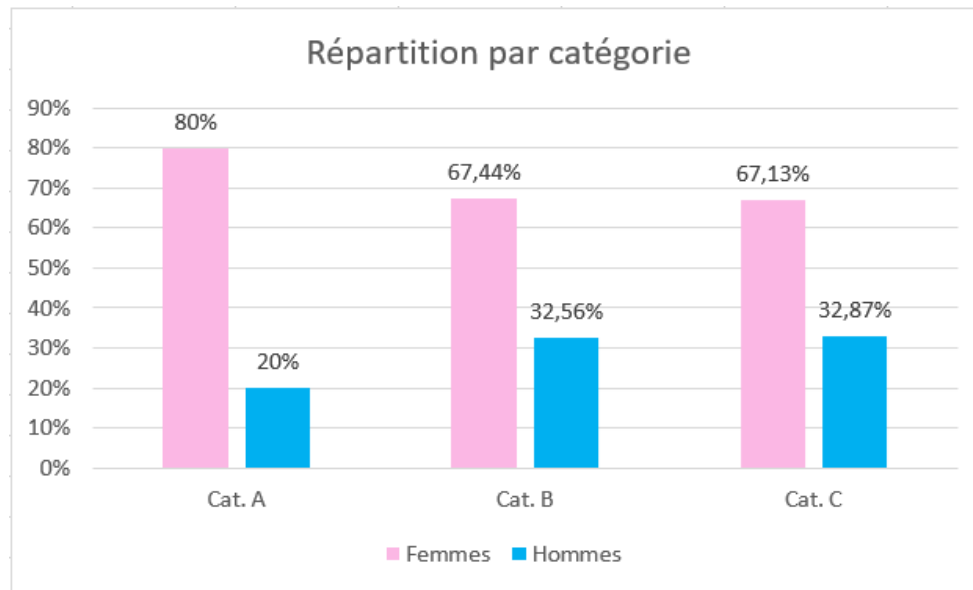
Les métiers les plus féminisés sont ceux de la petite enfance, ATSEM ou encore agents sociaux.

Les métiers les plus masculinisés sont ceux d'agent de police, techniques (agent de voirie, jardinier, agents polyvalents, etc.)

4. La répartition par catégorie

	Femmes	%	Hommes	%
Cat. A	48	80%	12	20%
Cat. B	29	67,44%	14	32,56%
Cat. C	239	67,13%	117	32,87%

⁴ Ibid.



Par rapport à leur poids dans le total des emplois permanents (68,85 %), 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.

La proportion de femmes sur ces catégories est supérieure à la moyenne nationale de la fonction publique. En effet, à l'échelle nationale, les données sont les suivantes :

- Part des femmes dans les emplois de catégorie A : 62%
- Part des femmes dans les emplois de catégorie B : 63%
- Part des femmes dans les emplois de catégorie C : 61%⁵

5. La répartition sur les différents emplois de la collectivité

- Répartition sur les emplois fonctionnels et de cabinet

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	2	1	3
Emplois de cabinet	2	0	2

Comme en 2018 et 2019, deux des emplois fonctionnels sont occupés par des femmes.

Les emplois de cabinet (directrice du cabinet et directrice de la communication) sont uniquement occupés par des femmes.

- Répartition sur les autres postes de direction

	Femmes	Hommes
Postes de direction	15	7
%	68,18%	31,82%

⁵ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2019. Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/cc-egalite-2019.pdf> [consulté le 10/02/2021]

Le fort taux de féminisation des postes de direction est corrélé avec le fait que ce sont surtout des postes administratifs, où les femmes sont surreprésentées.

- La répartition sur le temps de travail

	Femme	Homme
Temps complet	301	141
Temps non complet	15	5
Temps partiel	16	2

Les femmes sont davantage enclines à recourir au temps partiel que les hommes. Il peut s'agir notamment d'une volonté de mieux conjuguer vie privée et vie professionnelle. En revanche, les temps non complets sont pour la grande majorité occupés par les médecins du Centre Municipal de Santé (CMS).

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 envisage de délibérer sur la mise en place du télétravail à très court terme.

6. La répartition sur les salaires net mensuels moyens

Voici ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière :

« *Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* »⁶.

Avant d'aborder le détail des rémunérations de la collectivité, il peut être judicieux de voir comment est composée la rémunération d'un agent. Celle-ci se décompose de la façon suivante :

- **Le traitement mensuel** résulte du produit entre la valeur du point et l'indice (majoré ou de rémunération) de l'agent. Ce dernier évolue en fonction de l'ancienneté, à chaque changement d'échelon, offrant à l'agent une rémunération qui croît progressivement, tout le long de sa carrière.
- **L'indemnité de résidence** : il s'agit d'un pourcentage du traitement mensuel. Le pourcentage varie selon la zone d'habitation de l'agent. A la Ville de Fontenay-aux-Roses, elle est de 3%.
- **Le supplément familial de traitement.**

⁶ Article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

- **La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** : dispositif propre aux fonctionnaires, valorisant les emplois avec une responsabilité ou une technicité particulière, par l’attribution de points d’indices majorés.
- **Les indemnités.** Depuis décembre 2020, tous les agents de la collectivité (hors Police municipale) sont au RIFSEEP, ce qui ajoute une meilleure lisibilité du système d’attribution du régime indemnitaire tout en l’uniformisant à l’ensemble des filières.

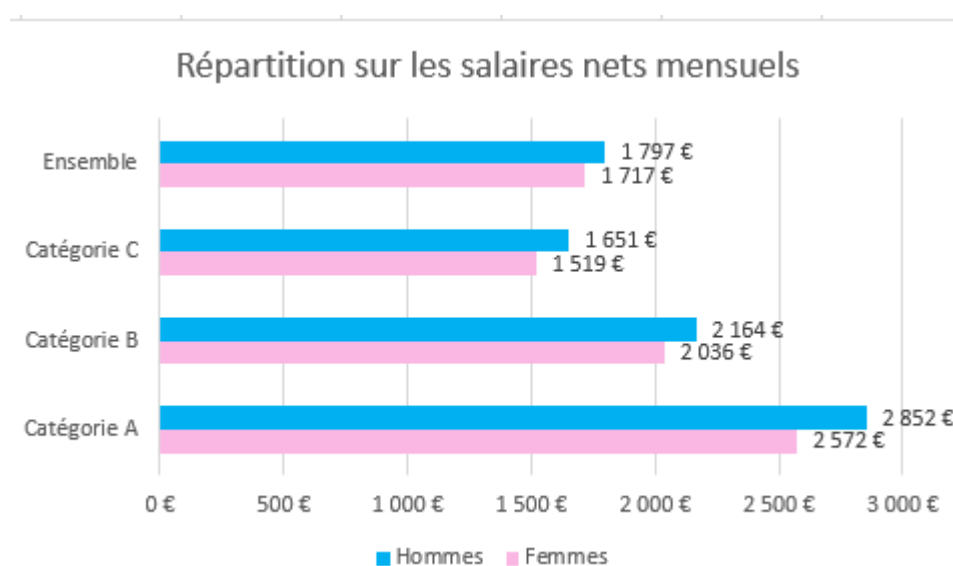
Pour les agents, le traitement mensuel et les éléments qui en découlent sont déterminés par le grade de l’agent, appartenant à un cadre d’emplois.

Pour ce qui est du régime indemnitaire, celui-ci varie d’un agent à l’autre. Les critères pris en compte peuvent être les suivants :

- La position de l’agent dans l’organigramme hiérarchique,
- Les spécificités techniques de l’emploi occupé,
- Les acquis de l’expérience et le niveau de qualification de l’agent,
- La carrière ou le parcours professionnel de l’agent,
- La rareté des candidats pour exercer certains métiers.

Dans tous les cas, la rémunération est rattachée à un cadre réglementaire, définie par le statut de la Fonction publique territoriale et aucun écart substantiel ne ressort de l’analyse des rémunérations entre les femmes et les hommes.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Femmes	2572€	2036€	1519€	1717€
Hommes	2852€	2164€	1651€	1797€



Bien que plus nombreuses, la moyenne des rémunérations des femmes à Fontenay-aux-Roses est inférieure à celle des hommes. Néanmoins, il faut rappeler qu'à l'échelle nationale les écarts de salaires dans la fonction publique territoriale sont de 9,3% entre les femmes et les hommes. A la mairie, les écarts sont moindres (hormis la catégorie A) :

- Pour la catégorie A : 9,8%
- Pour la catégorie B : 6,3%
- Pour la catégorie C : 8,69%

Montant moyen mensuel des primes (hors PFA)	Femmes	Hommes	Moyenne
Effectifs de permanents	266€	276€	271€

7. La répartition par avancements de grades

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Chaque statut particulier en définit les conditions requises. L'avancement de grade est donc lié à des conditions à remplir par le fonctionnaire et des conditions particulières à la collectivité.

Catégorie	Femmes	Hommes
A	1	0
B	0	0
C	16	7
Total	17	7

8. La répartition sur la formation professionnelle

L'année 2020 a été particulière d'un point de vue formation. La crise sanitaire a impacté les possibilités de formation, réduisant ainsi leur volume. Beaucoup de formations n'ont pas pu avoir lieu ou ont eu lieu en distanciel. Au regard de la situation particulière de 2020, les formations planifiées pour 2020 brossent un portrait fidèle de la répartition en formation pour les femmes et les hommes de la Ville de Fontenay-aux-Roses.

	Hommes	Femmes	Total
	Nombre de jours de formations planifiées	Nombre de jours de formations planifiées	
Catégorie A	22	66	88
Catégorie B	29	19	48
Catégorie C	88	327	415
Total	139	412	551

9. La répartition sur le taux d'absentéisme (agent – tout statut confondu – ayant été absent au moins 1 jour dans l'année)

	Femmes	%	Hommes	%
Maladie ordinaire	208	74,55%	71	25,45%
CLM / CLD	6	75%	2	25%
Accident de travail	23	79,31%	6	20,69%
Accident de trajet	2	66,67%	1	33,33%
Maladies professionnelles	3	100%	0	0%
Maternité	14	100%		
Paternité			1	100%

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme global	61,68%	45,71%

D'une manière générale, les femmes sont plus absentes que les hommes à la Ville de Fontenay-aux-Roses. Les femmes sont davantage représentées sur des arrêts de travail pour maladie ordinaire, longue durée et maladie professionnelle.

III. Plan d'actions 2021-2023

Le plan d'action concerne aussi bien les politiques des Ressources humaines de la collectivité, que les politiques publiques déployées sur toute la ville de Fontenay-aux-Roses, pour les femmes et les hommes qui y habitent.

1. Axe n°1 : promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

Objectif n° 1 : Enjeu de gouvernance commune et de communication de la fonction RH : rendre la fonction RH plus transparente pour un égal traitement des femmes et des hommes

- Comprendre, prévenir et ajuster les écarts de rémunération en analysant les causes.
- Finaliser la cotation des postes.
- Développer la mixité des métiers et fonction.
- Permettre à l'agent d'avoir plus de transparence sur l'accès aux emplois et le déroulement de carrière en communiquant autour des Lignes Directrices de Gestion (LDG).
- Assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en intégrant cet enjeu au sein même des lignes directrices de gestion.
- Encourager l'épanouissement personnel de l'agent en favorisant les mobilités internes et entre les filières.
- Rendre la fonction RH plus transparente à l'ensemble des agents (communication régulière, constitution d'une base documentaire partagée, faire le bilan annuel des avancées en comité technique).

Objectif n°2 : Une politique RH soucieuse des conditions de travail des femmes et des hommes de la collectivité

- Adapter les organisations et le temps de travail afin que l'agent puisse mieux conjuguer vie privée et vie professionnelle.
- Mettre en place le télétravail.
- Accompagner l'agent dans ses démarches liés aux congés parentaux et de temps partiel pour raison familiale.
- Prévenir et lutter contre les discriminations, violence, harcèlement, ou agissements sexistes (mise en place de signalement, formation et sensibilisation des agents et managers et accompagnement et protection des victimes).

2. Axe n°2 : promouvoir et diffuser une culture d'égalité

Objectif n° 1 : Promouvoir une culture de l'égalité auprès du jeune public afin de prévenir l'installation de stéréotypes dès le plus jeune âge

- Inscrire dans les projets pédagogiques et éducatifs la question de l'égalité filles/ garçons et femmes / hommes.

- Sensibiliser et former les professionnels aux impacts des stéréotypes de sexe sur le développement de la personnalité de l'enfant (agents des crèches, animateurs des accueils des loisirs, du service jeunesse, de la Maison de quartier des Paradis).
- Développer des partenariats entre la Ville et les établissements scolaires pour la mise en place d'actions sur l'égalité des genres.
- Sensibiliser les enfants et les jeunes fontenaisiens à la question filles / garçons et femmes / hommes :
 - Actions pédagogiques auprès des enfants des accueils de loisirs et des jeunes du Club pré-ados
 - Proposition de jouets asexués dans les crèches et les écoles
 - Animation d'ateliers jeux sur la question des genres dans les écoles maternelles et primaires, au Club pré-ados et à la Maison de quartier des Paradis par l'association Ludothèque Le Manège aux jouets
 - Conférences-débats au collège des Ormeaux et au lycée professionnel Saint-François d'Assises
- En concertation avec les élèves des écoles maternelles et primaires, un travail de réflexion pour la mise en place de cours d'écoles non genrées sera porté par des étudiants de l'université Paris Dauphine. Un audit sur l'utilisation des cours sera mené auprès des directeurs des écoles et périscolaires.

Objectif n° 2 : Mise en valeur de la place de la femme dans les espaces publics fontenaisiens et encourager les initiatives, en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes

- Valoriser les femmes fontenaisiennes par le biais d'articles dans le magazine, d'expositions...Inscrire dans les conventions avec les associations des objectifs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et dans le développement des actions des structures.
- Poursuivre les cours et les ateliers proposés par l'Ecole Française des Femmes de l'Institut des Hauts-de-Seine.
- Créer une page dédiée aux droits de la femme sur le site Internet de la Ville.
- Sensibiliser le grand public sur les droits des femmes par le biais de conférences, de diffusion de films, d'ateliers, Théâtre-Forum...
- Promouvoir la Journée Internationale des droits des femmes par la mise en place d'actions au mois de mars.
- Organiser des marches exploratoires permettant d'associer les femmes en les rendant actrices de leur propre sécurité et en les aidant à se réapproprier l'espace public.

Objectif n° 3 : Favoriser l'accès aux droits et aux soins

- Poursuivre les permanences juridiques hebdomadaires menées par le CIDFF.
- Poursuivre les groupes d'échange entre parents en présence d'intervenants du soutien à la parentalité (conseillère conjugale et familiale, psychologue du CMS, neuropsychologue).
- Offrir des soins gratuits pour les femmes dans les quartiers par le biais du Bus Santé Femmes de l'Institut Hauts-de-Seine 2 à 3 fois par an.

- Développer au sein de différentes structures de la Ville des ateliers à la médiation théâtrale dédié aux femmes.

3. Axe n°3 : lutter contre les violences intrafamiliales, sexuelles et sexistes

Objectif n°1 : Sensibiliser les professionnels concernant l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences et faciliter leur parcours et leur prise en charge

- Animer le réseau de professionnels du territoire travaillant autour des violences faites aux femmes (les services municipaux, la Police municipale, Réseau VVF 92, Association Flora Tristan, CIDFF, autres associations expertes sur la question du droit des femmes, les partenaires institutionnels, l'ASE...). L'objectif du réseau est de mutualiser les moyens et les bonnes pratiques en vue d'apporter une meilleure réponse aux situations de violence.
- Renforcer le partenariat autour de l'accès au logement des femmes victimes de violences avec l'association Flora Tristan.
- Mettre en place tout au long de l'année des formations pour les services municipaux, notamment ceux recevant du public. Ces formations seront menées par différents partenaires : CIDFF, Association Flora Tristan, Centre Hubertine Auclert, autres).
- Elaborer une procédure en direction des services municipaux définissant les différentes étapes à mener lorsqu'une femme victime de violences se présente en Mairie.

Objectif n° 2 : Sensibiliser le grand public

- Créer un support de communication en direction des habitants visant à informer sur les différents dispositifs d'aide existants sur le territoire pour les femmes victimes de violences.
- Créer une page sur le site Internet de la Ville dédiée aux droits des femmes contenant une rubrique récapitulant les différentes étapes à mener en cas d'agression.
- Mener des actions de sensibilisation auprès des jeunes (ex. Ateliers, théâtre-forum, conférence-débat au collège au club-préados et dans les écoles maternelles et primaires).
- Promouvoir la Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en novembre par la mise en place d'actions.