

RAPPORT N° 14-12-585

CONSEIL MUNICIPAL DU 14 DÉCEMBRE 2020

OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

La lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur du fonctionnement des collectivités, sous l'impulsion de plusieurs lois marquantes telles que la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 notamment relative à l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des collectivités, la loi n°2014-173 du 21 février 2014 notamment relative à l'égalité femmes-hommes en tant que nouvelle priorité transversale de la politique de la ville, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le code général des collectivités territoriales prévoit, dans son article L. 2311-1-2 issu de la loi du 4 août 2014, qu'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, doit être présenté chaque année par le Maire en Conseil municipal avant les débats sur le projet de budget.

Ce rapport ne doit pas être confondu avec le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui doit, toutes les années paires, être présenté en comité technique dans le cadre du rapport sur l'état de la collectivité (article 1 du décret 97-443 du 25 avril 1997). En effet, ce dernier ne porte que sur l'égalité entre les femmes et les hommes agents de la collectivité employeur.

Le présent rapport est plus large. Il comprend, bien entendu, un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes agents de la Ville, et peut donc, sur cet aspect reprendre les éléments qui ont été validés en comité technique, mais il comporte également un volet sur les politiques menées par la commune en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Vous trouverez les rapports en annexe 1 et 2.

CONSEIL MUNICIPAL DU 14 DÉCEMBRE 2020

OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

VU Le Code général des collectivités territoriales, et notamment les articles L.2311-1-2 et D.2312-3,

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 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 le circulaire, interministérielle, n°DGS/SDFE/B1/DGCL/2017/68 du 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,

VU les rapports égalités femmes/hommes annexés à la présente délibération,

CONSIDÉRANT le rapport égalité hommes femmes doit être présenté chaque année avant le rapport d'objectif budgétaire,

LE CONSEIL MUNICIPAL DÉLIBÈRE :

Article 1 : Le conseil municipal prend acte des rapports égalité femmes/hommes annexés à la présente délibération.

Pierre GARZON
Maire
Vice-Président du Conseil Départemental
du Val-de-Marne



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

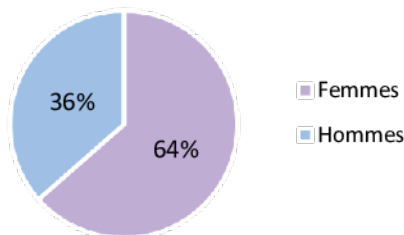
➔ COMMUNE DE VILLEJUIF

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 691 femmes et 397 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

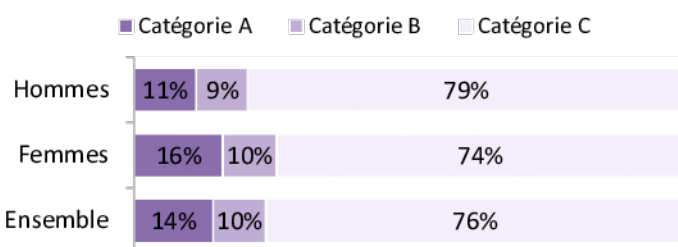


La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 2 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 317,8 fonctionnaires hommes
- 497,2 fonctionnaires femmes
- 73,7 contractuels hommes
- 181,7 contractuelles femmes

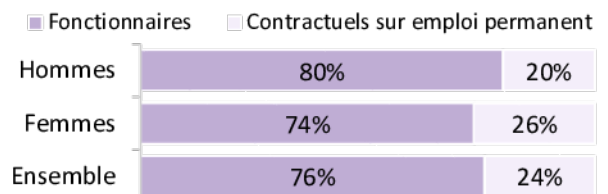
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	71%
Catégorie B	65%
Catégorie C	62%

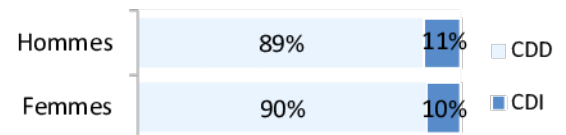
➔ 26 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 20 % des hommes



- ▶ 62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes
- ▶ 70 % des contractuels permanents sont des femmes et 30 % des hommes

➔ 10 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 11 % des hommes

Au total, 28 agents en CDI sur 263 agents contractuels, soit 11 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	47%	53%
Culturelle	66%	34%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	90%	10%
Police	27%	73%
Incendie	-	-
Animation	65%	35%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des éducateurs de jeunes enfants

Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Agents sociaux	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

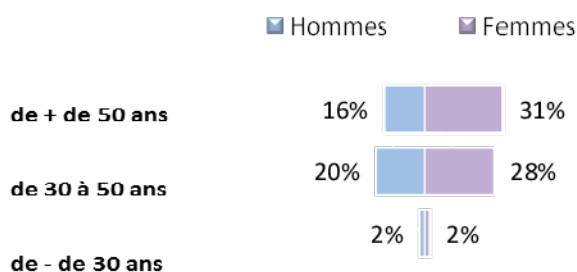
Techniciens	100%
Agents de maîtrise	83%
Agents de police municipale	73%
Ingénieurs	58%
Professeurs d'enseignement artistique	57%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

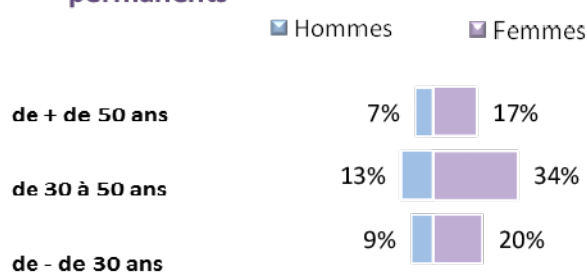
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,62	41,19	46,62
Hommes	46,88	39,74	45,51

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

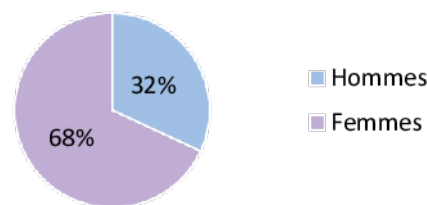


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	46%
CAE/CUI	0%
Emploi aidé	70%

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

6 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 3 suivis d'une nomination

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,4 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

► Pour rappel, 62% des fonctionnaires sont des femmes

Titularisation

18 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 14 femmes et 4 hommes

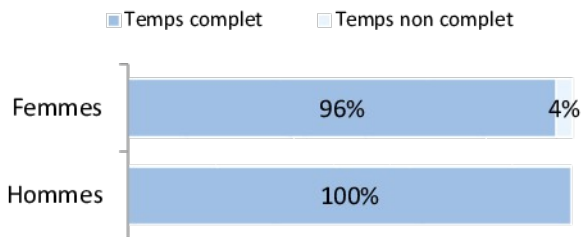
1 agent contractuel permanent a été nommé stagiaire en 2019 et cet agent est une femme

50 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

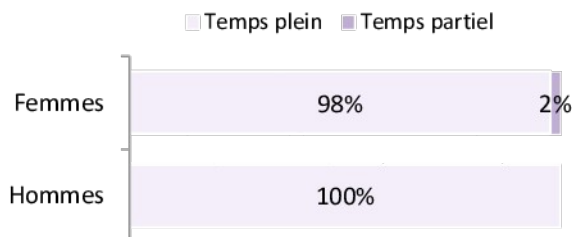
9,1 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 4,1 % des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



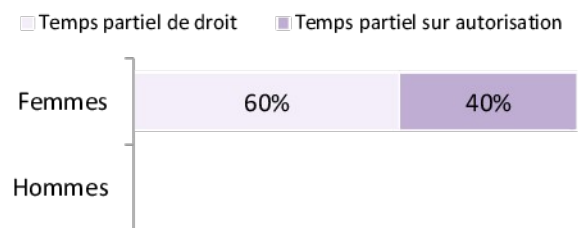
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ 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.

➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,49%	5,56%
Ensemble : 6,15%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,42%	9,04%
Ensemble : 9,91%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,72%	9,34%
Ensemble : 10,85%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

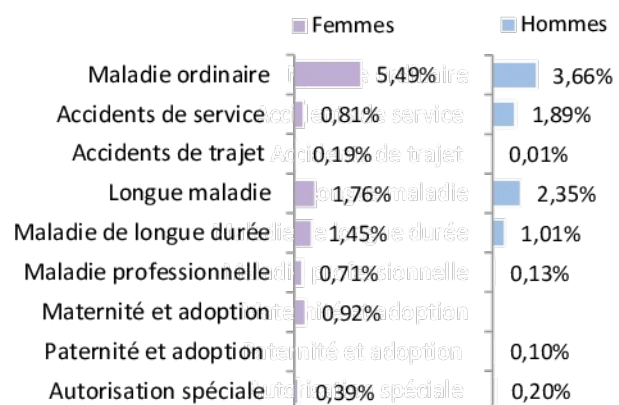
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 38 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 33 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

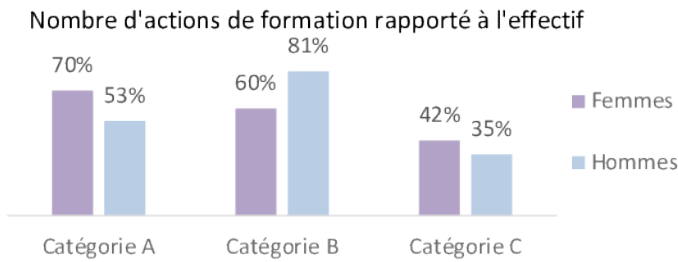
- ▶ 22 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ 14 congés paternité ou adoption en 2019

➔ 81 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ 4,1 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ 8,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2551 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 2823 jours d'arrêt

Formation

➔ 498 départs en formation concernant des agents permanents

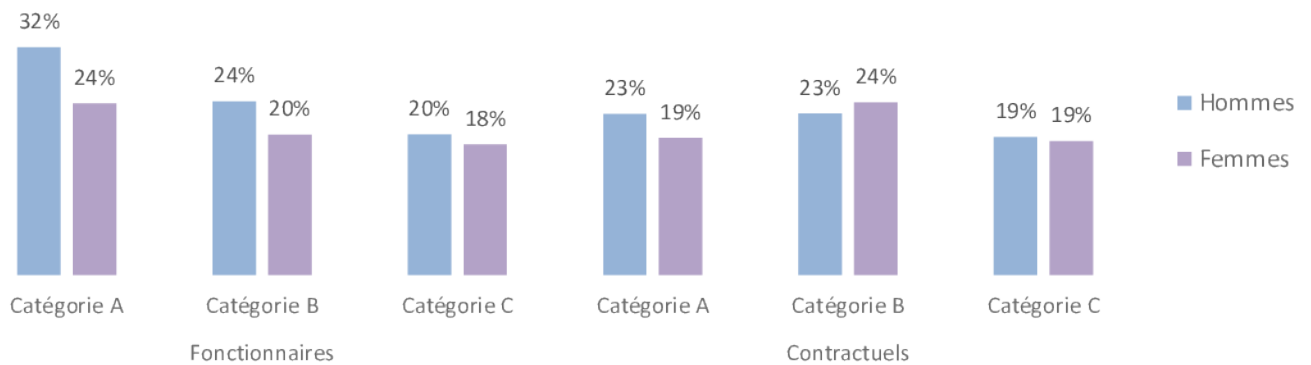


➔ 2 départs en formation pour les agents non permanents

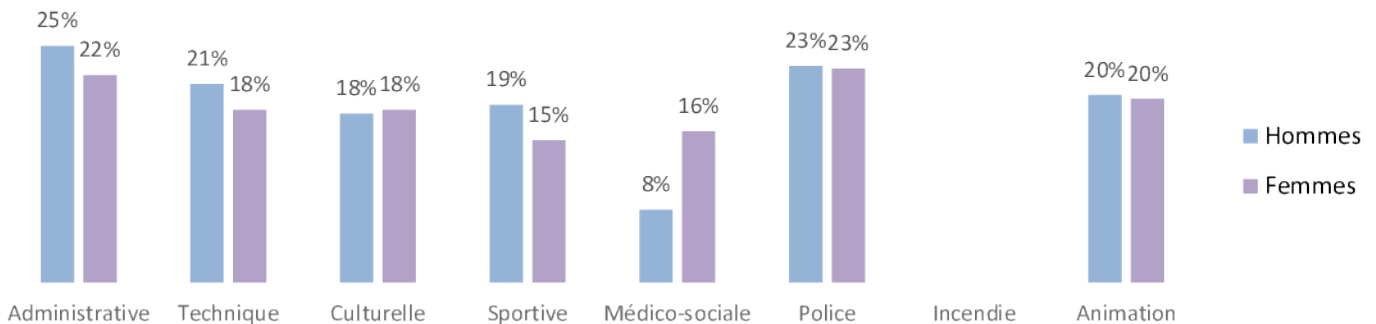
Tous ces départs en formation concernaient des femmes sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



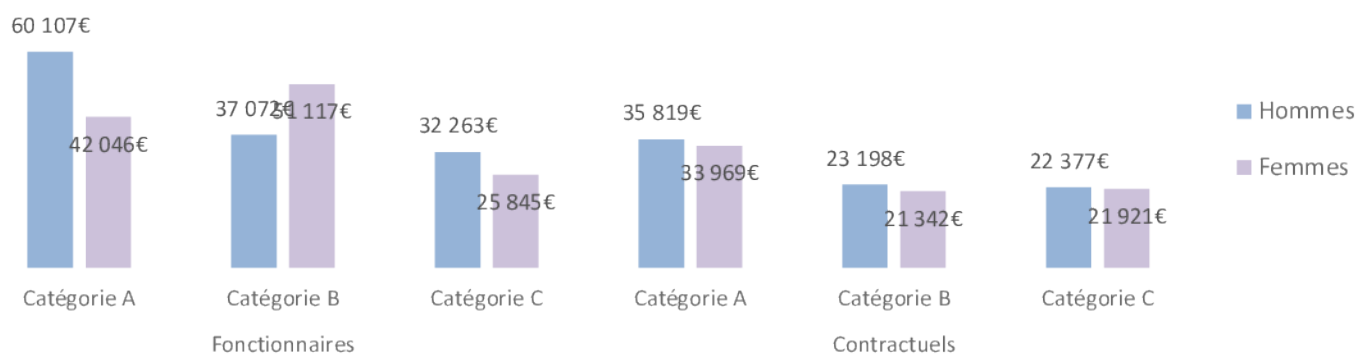
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



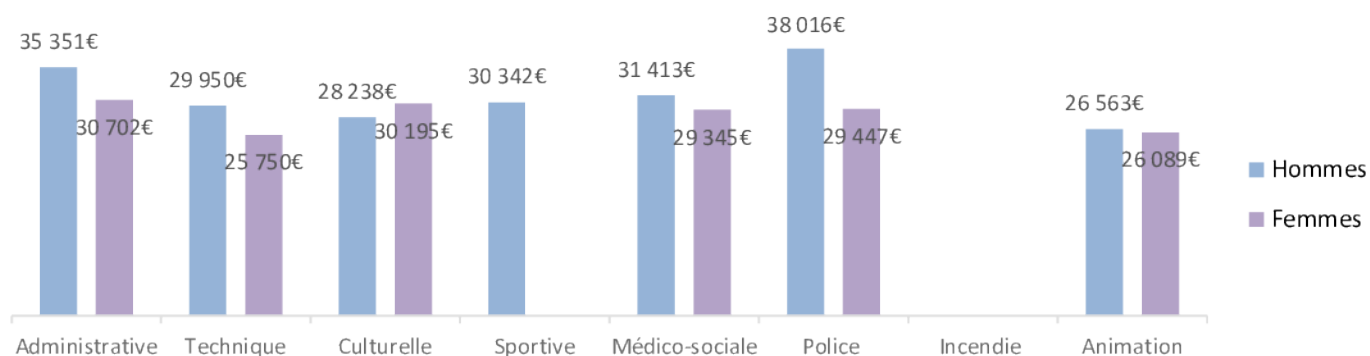
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	30%	28%	23%	24%	18%	18%
Technique	36%	35%	30%		20%	18%
Culturelle		17%	17%	20%	19%	19%
Sportive			19%	15%	18%	
Médico-sociale	6%	13%		16%	26%	20%
Police			39%		22%	23%
Incendie						
Animation			21%	21%	19%	19%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	47 254 €	41 866 €	34 992 €	28 143 €	25 519 €	27 376 €
Technique	58 797 €	44 509 €	36 908 €	-	28 608 €	25 196 €
Culturelle	-	32 500 €	29 944 €	30 515 €	26 931 €	24 522 €
Sportive	-	-	s	s	s	-
Médico-sociale	31 411 €	35 067 €	s	s	s	15 860 €
Police	-	-	s	-	37 433 €	29 447 €
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	30 091 €	42 722 €	25 173 €	25 303 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	3‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	3‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directrices Adjoints-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : décembre 2020

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne

Version 7

Actions réalisées en 2020 en direction de la population :

- Mise en place de deux permanences du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), destinées aux femmes victimes de violences.

Dans le cadre d'un conventionnement la municipalité subventionne la création de permanences tenues par une juriste du CIDFF, destinées aux femmes victimes de violences.

Depuis début octobre 2020, au sein de la MPT J. VALLES, une permanence sans rendez-vous est proposée les mardis matins, l'autre est sur rendez-vous les mardis après-midi.

Pour les femmes qui ne peuvent pas se déplacer, des rendez-vous téléphoniques sont proposés, et c'est sous cette forme que ce service a été maintenu durant le second confinement lié à la crise sanitaire.

Lorsqu'une femme est reçue, si besoin est, elle peut être orientée vers une psychologue spécialisée en traumatologie du CIDFF située à Créteil, ce qui permet ainsi d'offrir un accompagnement plus complet.

- Logement dédié aux femmes victimes de violences conjugales.

Un logement T4, dont la ville est propriétaire a été réservé pour loger de façon transitoire des femmes victimes de violences conjugales.

Il s'agit de proposer un logement intermédiaire entre un hébergement d'urgence, qui relève de la compétence du SIAO (Service intégré d'accueil et d'orientation / 115), et un logement pérenne.

Ce type de logement, proposé pour une durée déterminée avec divers accompagnement sociaux, psychologiques et juridiques, a pour vocation de permettre aux victimes de violences conjugales de disposer d'un lieu sécurisé et d'un temps pour se reconstruire, de mener les démarches nécessaires à l'organisation de la séparation avec l'auteur des violences et de leur vie future.

Compte tenu des particularités des situations de ces femmes et de leurs besoins, ce logement sera versé dans le cadre d'un dispositif spécialisé, départemental ou associatif, afin qu'elles puissent disposer d'une offre géographique plus large lorsqu'il est nécessaire de les éloigner de l'auteur des violences, d'une protection adaptée lorsque l'auteur présente un danger et d'un accompagnement global et complet.

En attendant d'avoir identifié le dispositif correspondant au projet municipal, puis d'avoir consenti une contractualisation dans ce cadre, compte tenu du nombre important de villejuivoises victimes de violences conjugales en situation de rupture d'hébergement, il a été décidé de le proposer en colocation à 3 femmes maximum, seules ou avec un enfant, dont la situation ne présente pas de danger pour elles-mêmes, ni pour leurs enfants, ni pour les autres femmes. Depuis le 1^{er} novembre 2020, une femme répondant à tous ces critères a pu y trouver refuge.

- Démarrage du travail de sensibilisation : Autour du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes.

La volonté a été de définir un programme d'action adapté au contexte sanitaire, avec les citoyennes et associatives engagées pour l'égalité ou contre les violences faites aux femmes, agissant sur la ville.

Dans ce cadre, ont été réalisés :

- Une exposition installée sur les grilles du parc P. NERUDA du 24 novembre au 15 décembre 2020, puis durant 3 semaines sur les grilles du parc départemental des Hautes Bruyères ;
- Un dossier thématique de 5 pages dans le journal de la ville du mois de novembre ;

- Un plan de communication tout au long de la journée du 25 novembre sur le site de la ville et ses réseaux sociaux ;
- Une vidéo de témoignages et d'information, diffusée une première fois le 25 novembre, puis restant disponible sur le site de la ville.

Objectifs pour l'année 2021 :

Force est de constater que rien n'est neutre, les mécanismes inégalitaires se nichent partout. Il faut changer nos reflexes et faire évoluer les mentalités. Il faut s'en donner les moyens, proclamer l'égalité ne suffit pas. L'égalité de droit ne suffit pas, les chiffres sont têtus, les inégalités persistantes. Il faut agir durablement et de manière transversale comme spécifique sur des sujets précis.

Partant de ces constats, pour 2021, 4 axes d'actions sont envisagés :

- Diagnostic / plan d'action : La conduite d'une analyse de nos pratiques (ex : politique tarifaire, RH, sportive, d'aide sociale...) à partir de laquelle seront identifiées des actions qui pourraient mettre fin aux mécanismes inégalitaires (ex : intégrer les besoins des femmes et des mères dans l'espace public). Pour ce faire le recrutement de stagiaires niveau Master 2 et d'un second agent ou agente cheffe de projet est à prévoir ;
- Formation : Plan de formation interne pour sensibiliser les cadres et agents sur des questions telles que la lutte contre les stéréotypes de genre ou la prévention des agissements sexistes. Un protocole d'alerte sera également mis en place ;
- Evènements / marqueurs politiques / sensibilisation du grand public : campagnes de communication, conférences, animations de journées thématiques, expositions autour des grandes journées nationales et internationales (25 novembre, 8 mars), des évènements municipaux. En 2021, la question des femmes dans l'espace public sera plus particulièrement abordée dans ce cadre : marches exploratoires, cartes sensibles, tables rondes... ;
- Aide aux femmes victimes de tout type de violence ou de discrimination : dispositif municipal femmes victimes, hébergement femmes victimes, travail avec le service logement et les forces de police, municipale et nationale, pour les femmes victimes...