



VILLE DU MOULE

RAPPORT
EGALITE FEMMES - HOMMES

ANNEE 2019



SOMMAIRE

INTRODUCTION

I - REPRESENTATIONS ET ANALYSES

- A - Egalité professionnelle dans la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité.....**Page 4**
- B - Egalité femmes - hommes dans les politiques publiques.....**Page 16**

II - BILAN - PERSPECTIVES

- A - Bilan des actions conduites au cours de l'année 2019**Page 28**
- B - Orientations visant à améliorer l'égalité femmes - hommes.....**Page 29**



INTRODUCTION

Les avancées conquises par les femmes sont nombreuses : droit de vote, droit de travailler sans l'autorisation d'un tiers, droit de disposer de son salaire ou droit de maîtriser son corps.

Malgré tout, force est de constater que des inégalités persistent entre les femmes et les hommes, que ce soit sur le champ politique comme dans les sphères professionnelles, sociales et domestiques.

Datée du 4 août 2014, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique.

Dans le cadre de l'application de cette loi et de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Maire présente au Conseil municipal un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le rapport présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il vise ainsi à répondre à cette obligation légale pour l'année 2018, en tenant compte également de réalisations ayant eu lieu durant l'année 2017. Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport annuel sera présenté en deux parties, la première est relative aux représentations et analyses de l'égalité professionnelle femmes - hommes ; la seconde fait état des bilans et perspectives à l'échelle du territoire communal.



I-REPRESENTATIONS ET ANALYSES

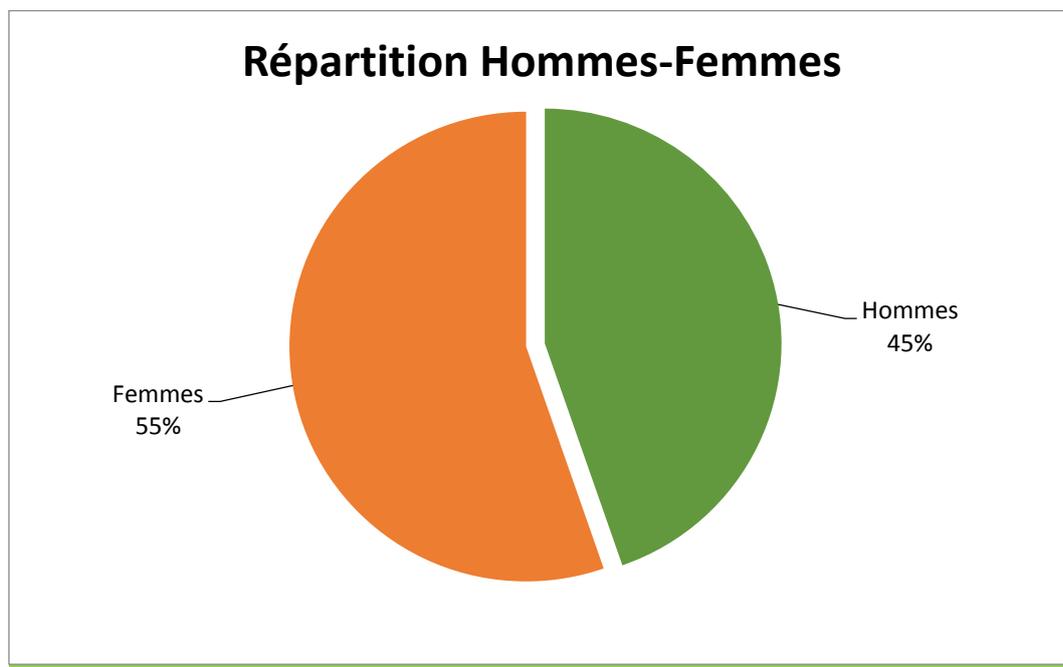
L'égalité entre les femmes et les hommes sera abordée, d'une part, dans la gestion des ressources humaines et d'autre part, dans les politiques publiques développées au sein de la ville.

A- EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE.

Au **31 décembre 2019**, les effectifs de la collectivité se répartissent comme suit :

- **383** Titulaires et stagiaires ;
- **6** Contrats à durée indéterminée ;
- **142** Non titulaires.

Total des effectifs : 531 agents, soit un total de 292 femmes et 239 hommes.



Au niveau national, dans la FPT :

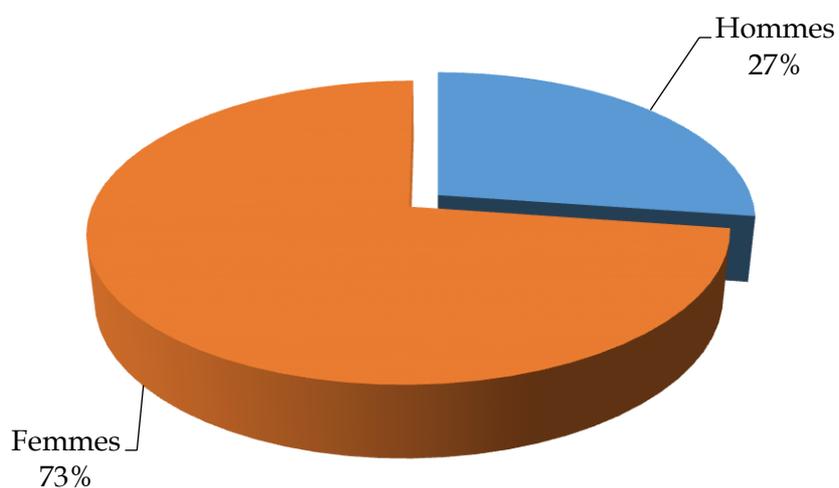
Taux de féminisation : 61%

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

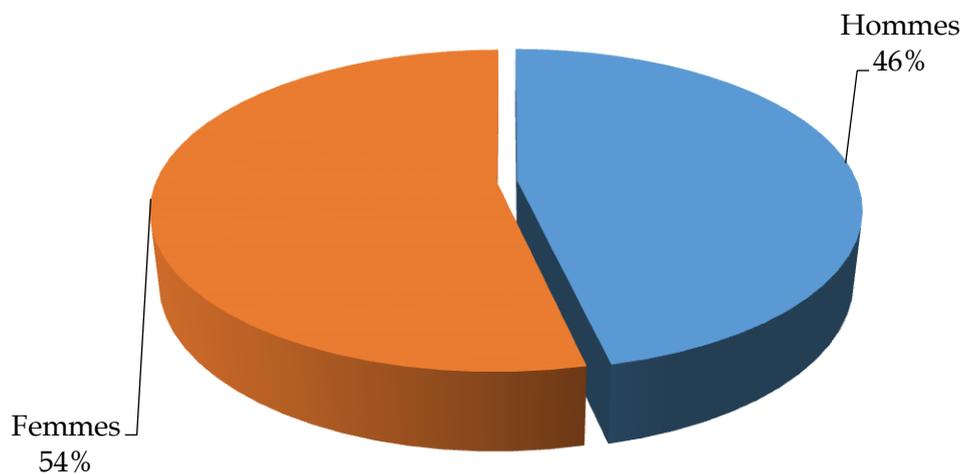


REPARTITION DES TITULAIRES ET STAGIAIRES PAR CATEGORIE

Catégorie A

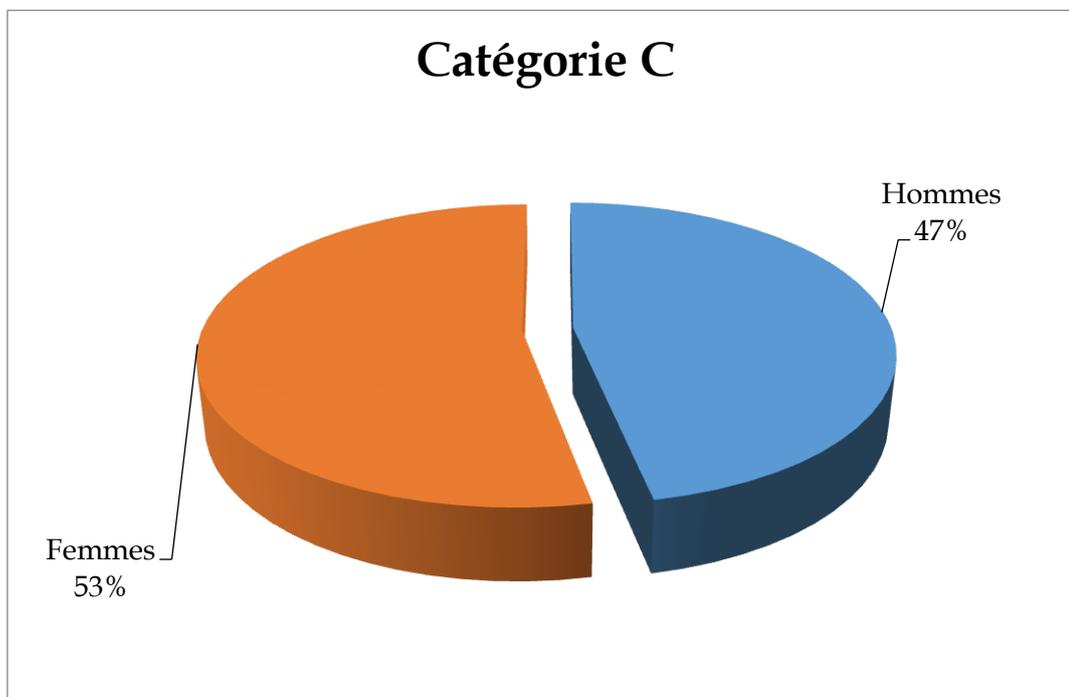


Catégorie B





Catégorie C



	Hommes	Femmes	Total par catégories
Catégorie A	5	11	16
Catégorie B	13	14	27
Catégorie C	165	175	340
Total par sexe	183	200	383

Au niveau national, dans la FPT :

Cat A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes

Cat B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes

Cat C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018



REPARTITION PAR STATUT

STATUT	FEMMES	HOMMES
TITULAIRES	52 %	48 %
NON TITULAIRES	62 %	38 %

Au niveau national, dans la FPT :

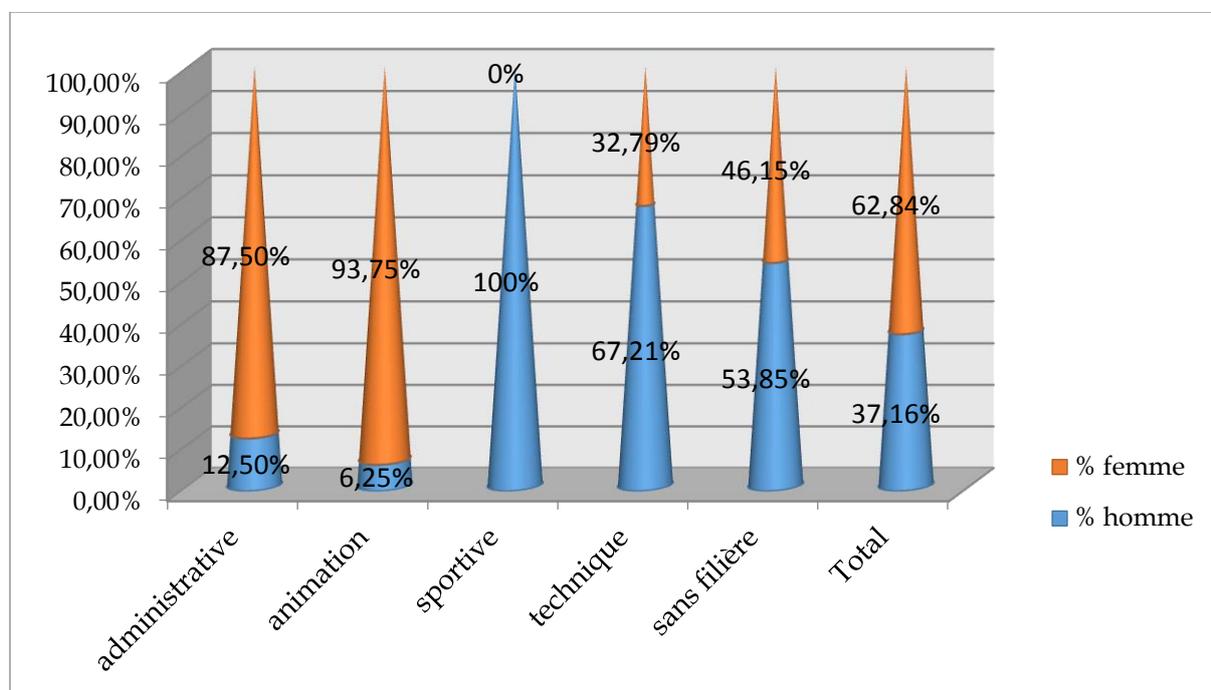
Titulaires : 59 % de femmes / 41 % d'hommes
Non titulaires : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018



REPARTITION HOMMES-FEMMES NON TITULAIRES

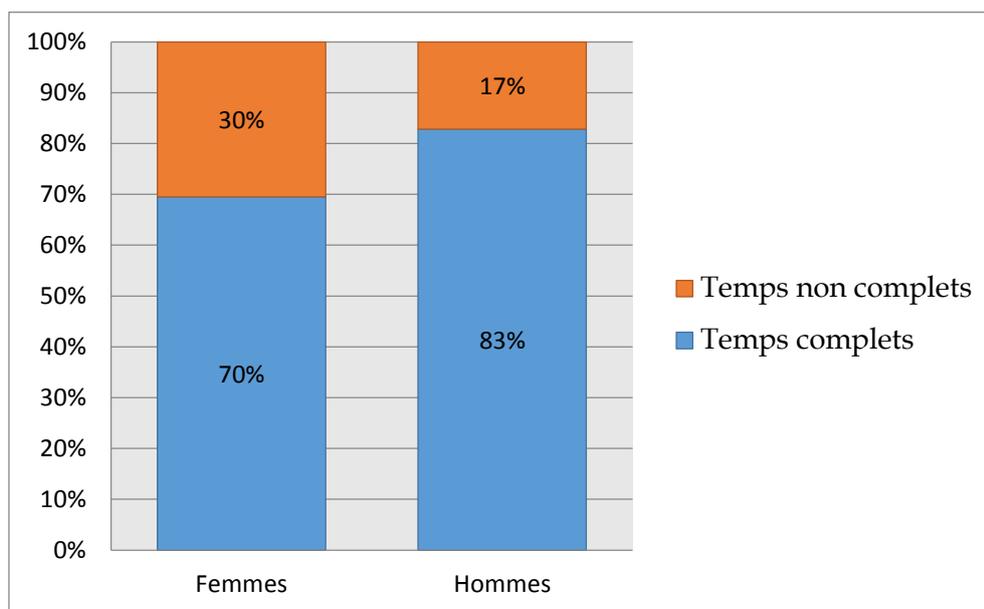
Filières	Hommes	%	Femmes	%	Total
Administrative	1	12,50%	7	87,50%	8
Animation	4	6,25%	60	93,75%	64
Sportive	2	100%	0	0%	2
Technique	41	67,21%	20	32,79%	61
Sans filière	7	53,85%	6	46,15%	13
Total	55	37,16%	93	62,84%	148





REPARTITION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

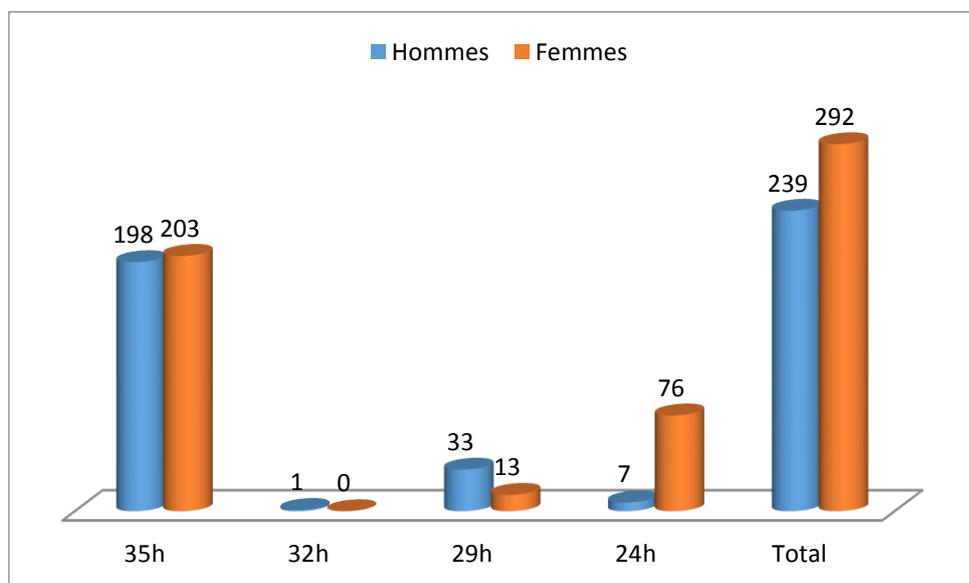
	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complet	203	198	70%	83%
Temps non complet	89	41	30%	17%
Total	292	239	100%	100%





REPARTITION SELON LE QUOTA HORAIRE

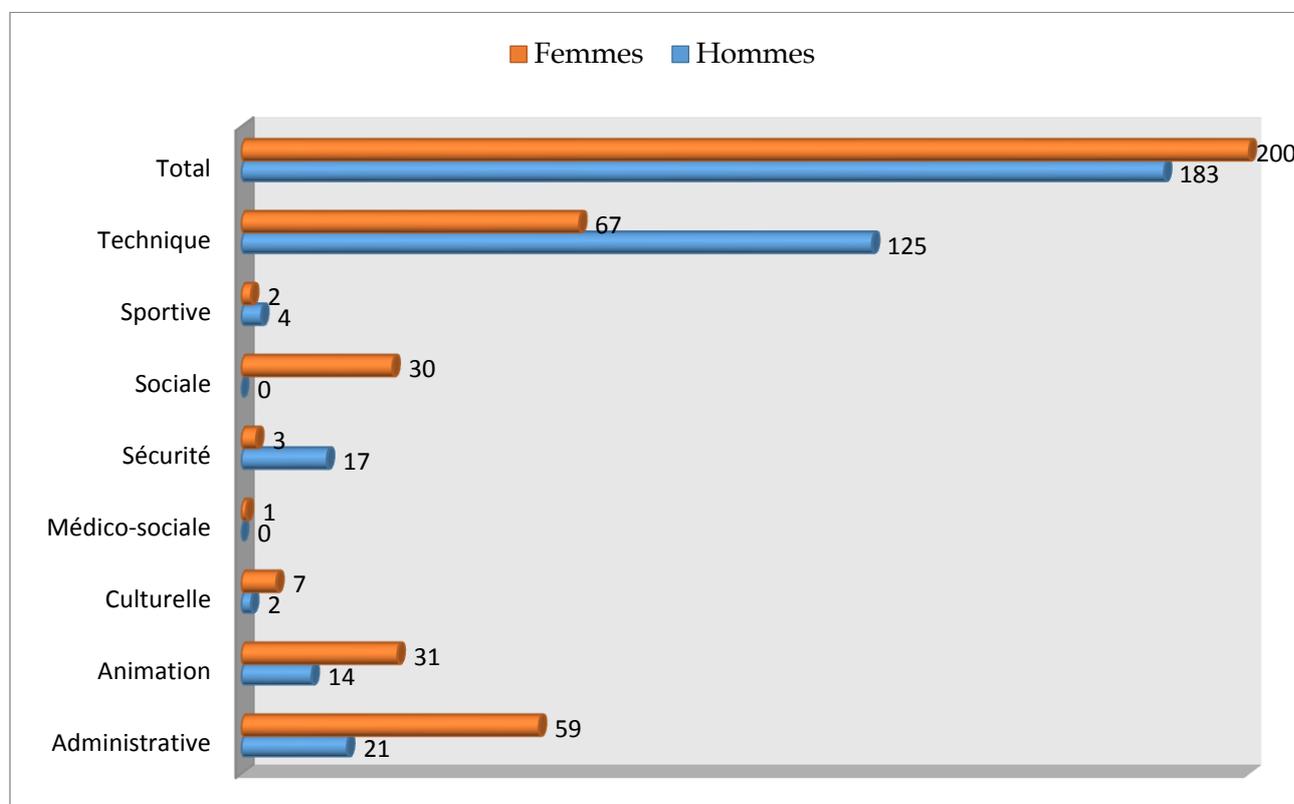
	Hommes	Femmes	Total
35h	198	203	401
32h	1	0	1
29h	33	13	46
24h	7	76	83
Total	239	292	531





REPARTITION DES AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES SELON LA FILIERE

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	21	59	80
Animation	14	31	45
Culturelle	2	7	9
Médico-sociale	0	1	1
Sécurité	17	3	20
Sociale	0	30	30
Sportive	4	2	6
Technique	125	67	192
Total	183	200	383





Les actions mises en œuvre dans le cadre des politiques de ressources humaines n'ont pas d'impact sur l'effectif au regard des principes posés par la loi du 4 août 2014. En effet, la situation de la ville est identique à la situation au niveau national, puisque le nombre de femmes est plus important que le nombre d'hommes.

L'ensemble des actions en matière de ressources humaines est menée afin de veiller à ne pas créer des situations discriminatoires, qui ne se limitent pas aux seuls champs de l'égalité femmes/hommes.

La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents.

Vie familiale et vie professionnelle

Les problématiques liées à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle sont un des axes de réflexion qui a émergé des échanges menés actuellement dans le cadre de la mise en place d'une politique « hygiène, santé, sécurité et bien-être au travail ».

Cependant, afin de faciliter les responsabilités familiales, des dispositifs existent tels que le congé parental, le congé de maternité, le congé de paternité, ainsi que le congé « garde d'enfants malades ».

Ainsi au cours de l'année 2019 :

- 4 femmes ont bénéficié d'un congé de maternité soit au total 554 jours
- 2 hommes ont sollicité un congé de paternité pour un total de 25 jours.

Pour ces deux types de congés, le traitement indiciaire ainsi que la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) sont obligatoirement versés intégralement durant toute la durée.

Lorsque les deux parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an, répartissables entre les deux parents à leur convenance.

La collectivité a comptabilisé 55.5 jours de garde « enfants malades » en 2019.

Dans le cadre de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence par jour, à partir du 3ème mois de grossesse et d'autorisations d'absence afin d'effectuer les examens prénataux.

Afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, de ses agents, la collectivité a adhéré depuis 2015 au Comité National d'Action Sociale (CNAS).



Le CNAS, association 1901, mutualise les fonds de ses adhérents pour soutenir les familles notamment en facilitant leurs déplacements, en accompagnant l'épanouissement des enfants...

De même, la ville propose une politique tarifaire spécifique au bénéfice de ses agents et de leurs familles, en vue de faciliter l'accès aux activités culturelles et sportives. Elle a en outre, en 2019, mis en place la gratuité pour les pratiques sportives, hors temps de travail au bénéfice des agents.

EFFECTIFS SELON LE GENRE ET LA CATEGORIE HIERARCHIQUE

La répartition des effectifs par catégorie reflète la typologie des missions exercées à la Ville du Moule.

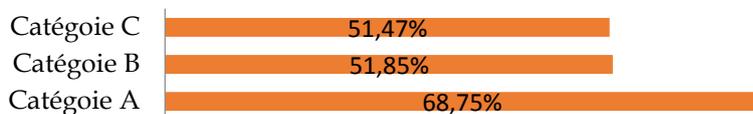
En 2019, le poste de Directeur Général des Services était occupé par un homme, après l'avoir été par une femme. S'agissant des 2 autres emplois fonctionnels, on retrouve : 1 DGA femme et 1 DST homme. On note en revanche une sur représentation féminine sur les postes de directeurs : 9 femmes et 3 hommes.

	Femmes	Hommes
Catégorie A	11	5
Catégorie B	14	13
Catégorie C	175	165

Au sein de chaque catégorie, on note une proportion plus forte de femmes qui s'explique par la typologie des métiers exercés au sein de la collectivité.

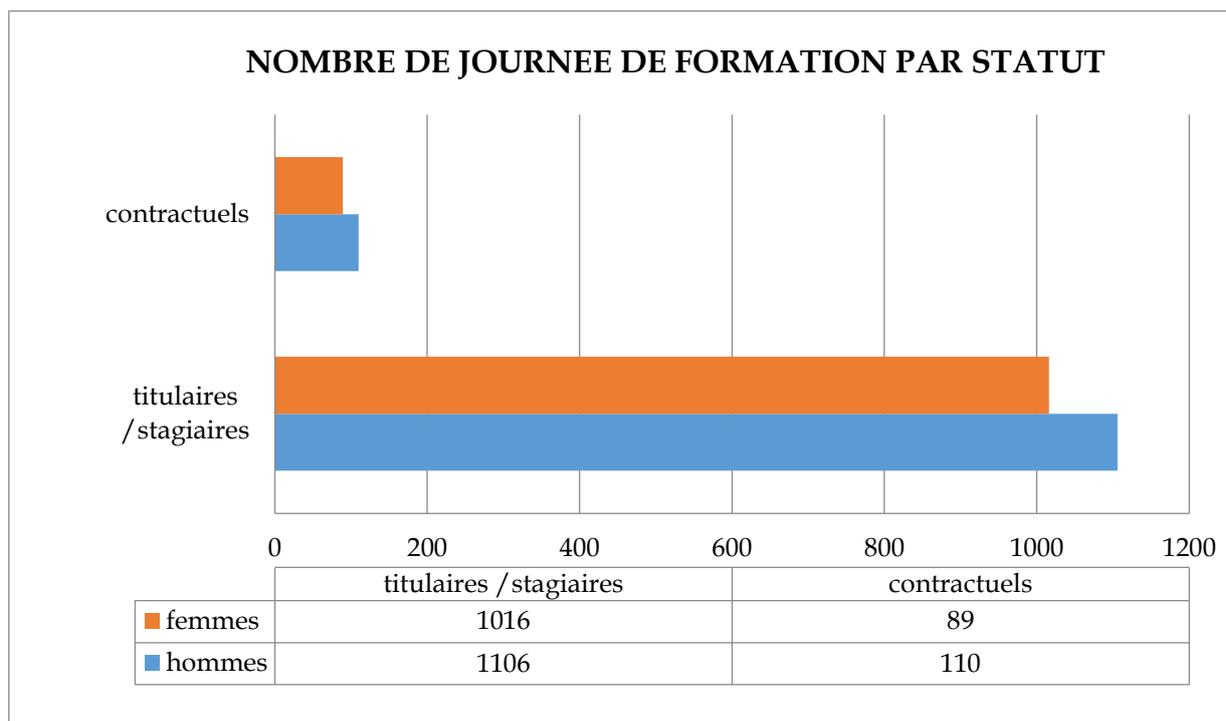
En effet, au sein de la catégorie C, on observe une différence d'une dizaine d'agents. Le nombre le plus élevé d'agents hommes de catégorie C se trouve dans la filière technique en particulier au sein de la Direction de l'Aménagement du Territoire, de l'Environnement et du Cadre de vie (DATEC). Ce chiffre tend à être équilibré avec les agentes de la Direction des Affaires Scolaires qui se concentrent au sein des filières animation et médico-sociale.

Proportion de femmes selon la catégorie hiérarchique

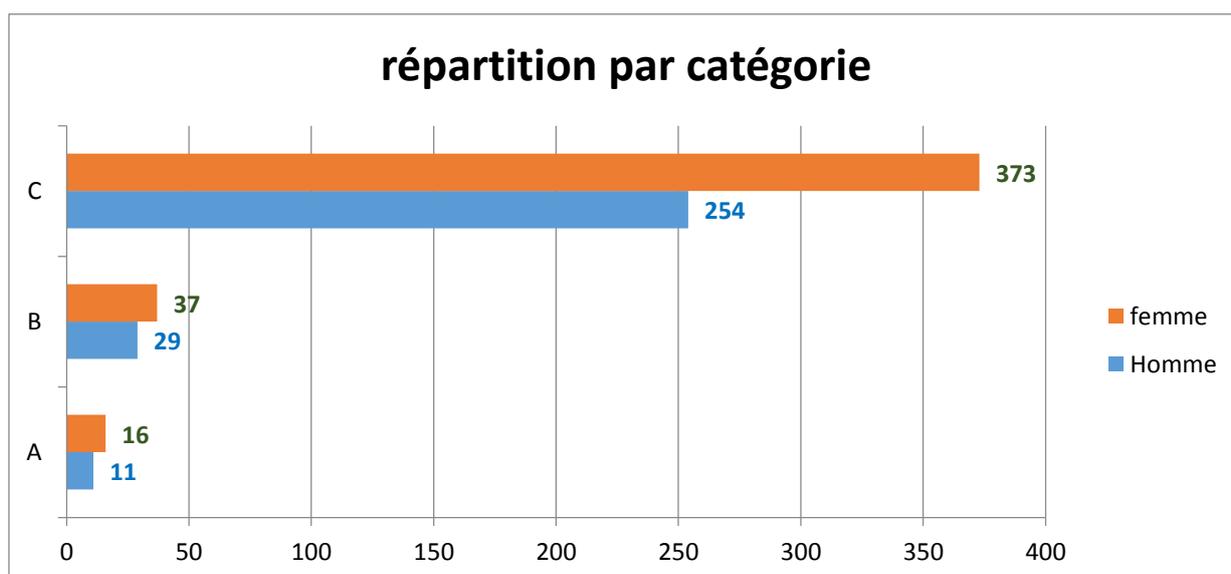




Malgré un nombre plus élevé de femmes présentes au sein des effectifs de la ville, la participation aux formations a été principalement masculine en 2019.



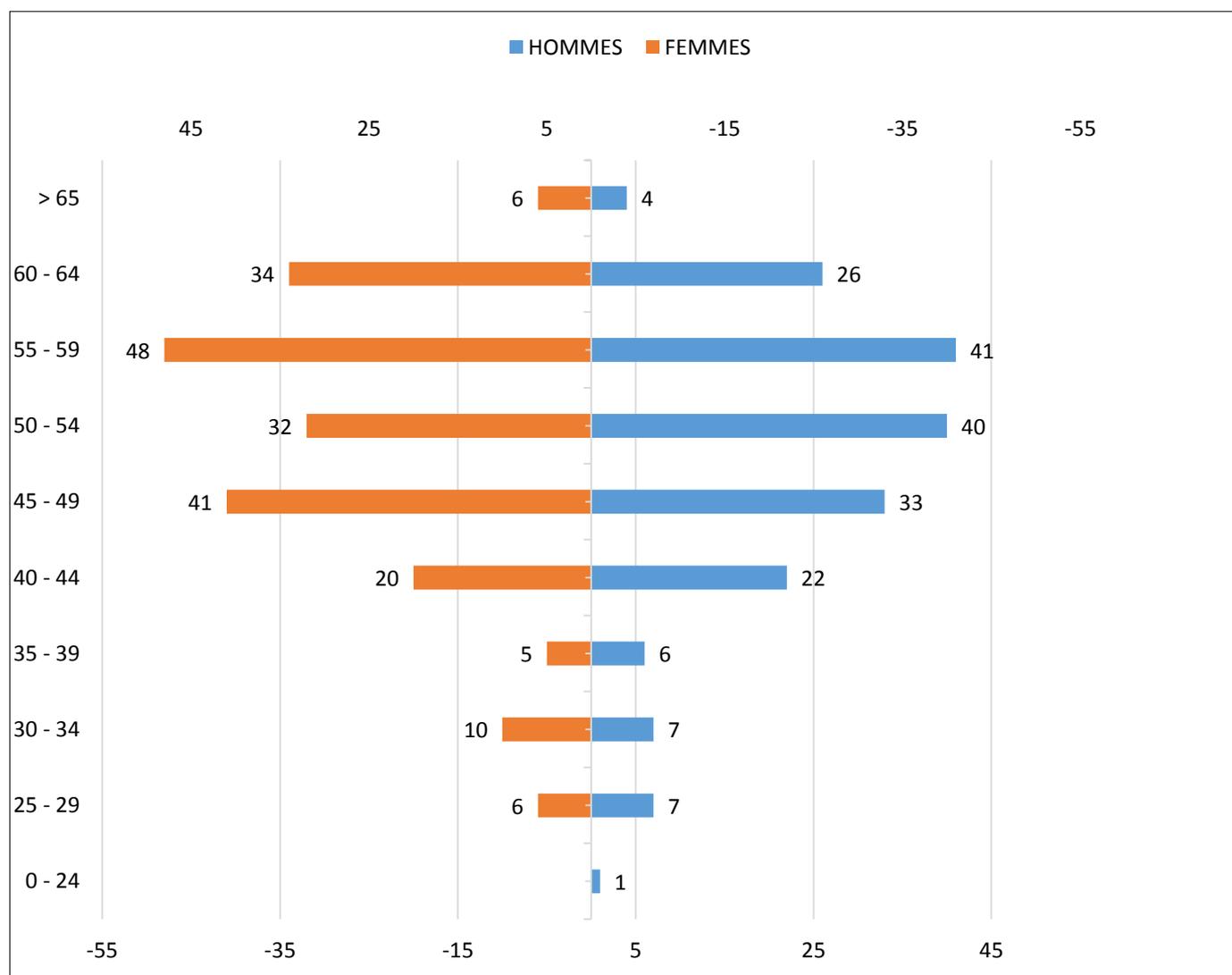
FORMATION SELON LE GENRE ET LA CATEGORIE HIERARCHIQUE





LA PYRAMIDE DES AGES

La pyramide des âges montre un certain équilibre de l'âge des agents ; on constate une certaine homogénéité dans le rapport entre âge moyen et parité.





B-EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.

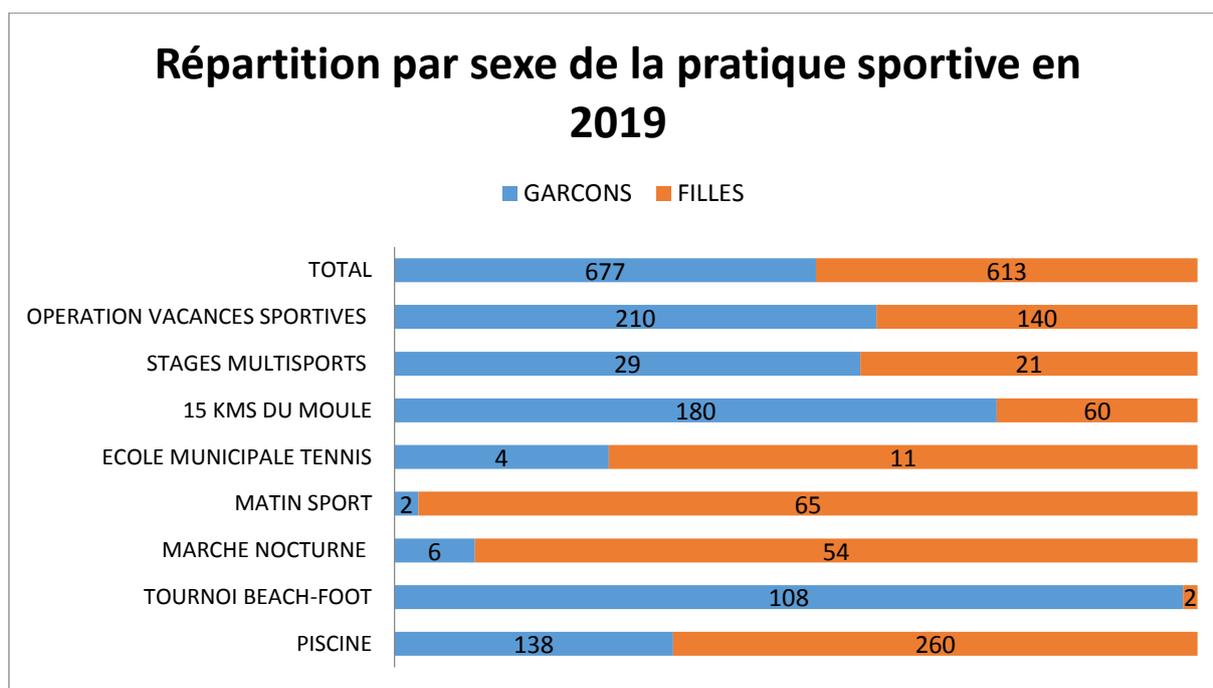
L'égalité entre les femmes et les hommes se décline également dans les politiques publiques. Un état des lieux de la situation sur le territoire a été réalisé en ce sens. Un bilan des actions menées est présenté. Les orientations à donner pour améliorer celles-ci, sont mises en évidence.

LES PRATIQUES CULTURELLES ET SPORTIVES

Les pratiques culturelles et sportives, sont des axes populaires de la politique publique, elles fédèrent toutes les générations et permettent de mettre à profit son temps libre.

La Direction des Affaires Culturelles et la Régie des sports, ont fait le choix de mettre en œuvre des actions favorisant la rencontre et l'échange, tout en veillant à la sensibilisation des publics.

a) Répartition par sexe de la pratique sportive :



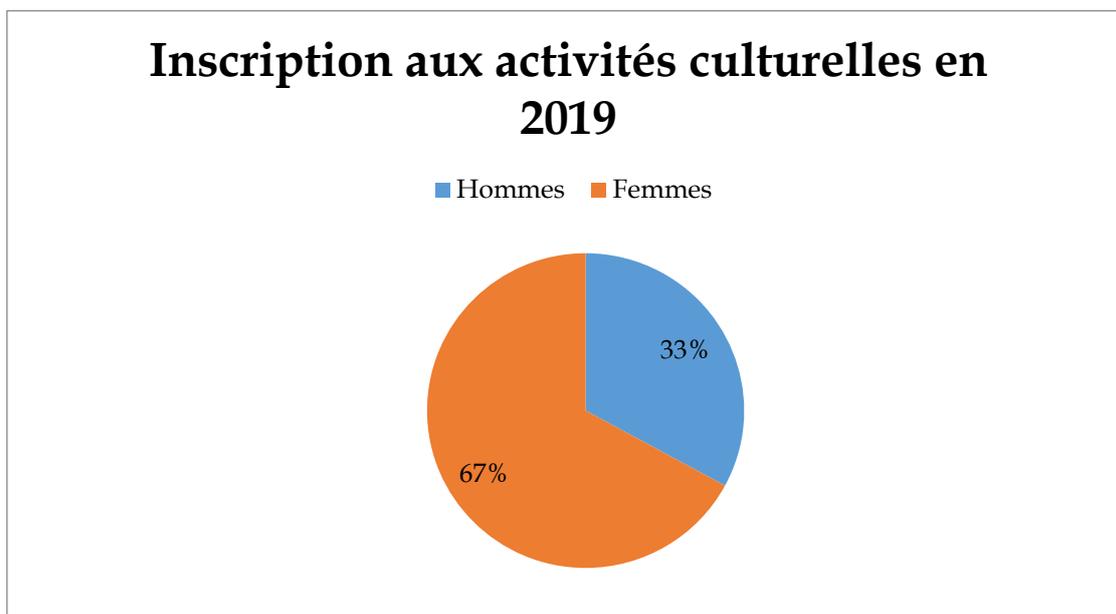


Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à pratiquer les activités physiques d'entretien encadrées, proposées par la Régie des sports à l'instar de l'aquagym, l'aqua bike, la natation, le tennis, les « matins sport » ou encore les marches nocturnes.

Les compétitions (15kms de course à pied, tournoi de beach-foot) regroupent, quant à elles, une majorité d'hommes (et adolescents). Les produits sportifs tels que les stages multisports ou encore l'opération vacances sportives (ex ticket sport) à destination des enfants et jeunes ados (7-14ans) attirent plus de garçons que de filles, avec une différence moins marquée.

Il subsiste encore en 2019, des clichés autour de certaines activités sportives : l'aquagym et l'aqua bike par exemple, sont encore une "affaire de femmes" et le football, une discipline "réservée" aux hommes. Néanmoins, les différences sont moins flagrantes chez les plus jeunes. L'obligation faite désormais aux ligues, comités et clubs, de créer des sections féminines, favorise l'émergence de la pratique féminine dans le football et l'athlétisme. D'ailleurs, les associations et les clubs présents sur le territoire confirment cette tendance avec une nette progression des licenciées féminines.

b) Proportion d'inscriptions aux activités culturelles **(par sexe) :**

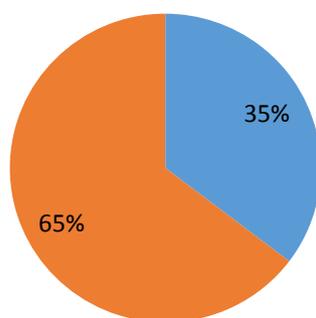




Détails par activités :

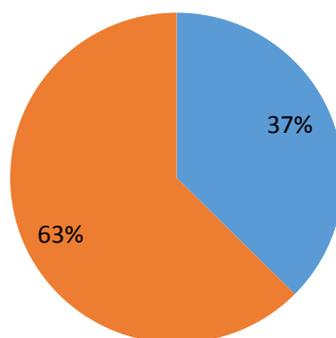
Bibliothèque : Total inscrits actifs en 2019

■ Hommes ■ Femmes



Participation aux activités du service patrimoine en 2019

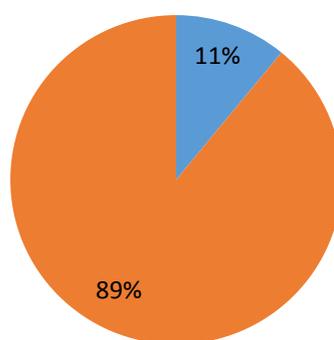
■ Hommes ■ Femmes





Inscrits au Centre d'éducation artistique en 2019

■ Hommes ■ Femmes



La fréquentation globale aux activités culturelles regroupe 2807 femmes inscrites, ou ayant participé à une ou des activités culturelles, contre 1377 hommes. Les moins de 25 ans et les plus de 55 ans, sont les tranches d'âge les plus présentes dans les statistiques, sauf en lecture publique, où la section adulte compte un plus grand nombre d'inscrits sur la tranche des 15-64 ans. Il apparaît nécessaire pour la Direction des Affaires Culturelles, de travailler sur des centres d'intérêts, couplés aux disponibilités de la tranche des actifs 25-55 ans. En effet, cette tranche d'âge est moins représentée, sauf, comme vu précédemment, dans la lecture publique...cela pourrait s'expliquer par le fait que l'emprunt de livres est une activité qui ne nécessite pas forcément de rester à la Médiathèque. Autre constat : dans une même famille, il est rare que plus de 2 membres soient inscrits aux activités, souvent pour des questions de coûts ; une politique tarifaire avantageuse existe, mais n'est pas appliquée régulièrement.

Les activités fédérant une proportion quasi égales d'hommes et de femmes sont le « Temps des séniors » et le « Club patrimoine ». Ces temps fort des manifestations du service Patrimoine continuent à intéresser les hommes.

Enfin, au Centre d'éducation artistique la proportion d'hommes la plus importante est inscrite en Danse gwo ka et en Arts plastiques en 2019. La M.A.O (Musique Assistée par Ordinateur) est une activité créée en 2019, afin de tenter d'augmenter les

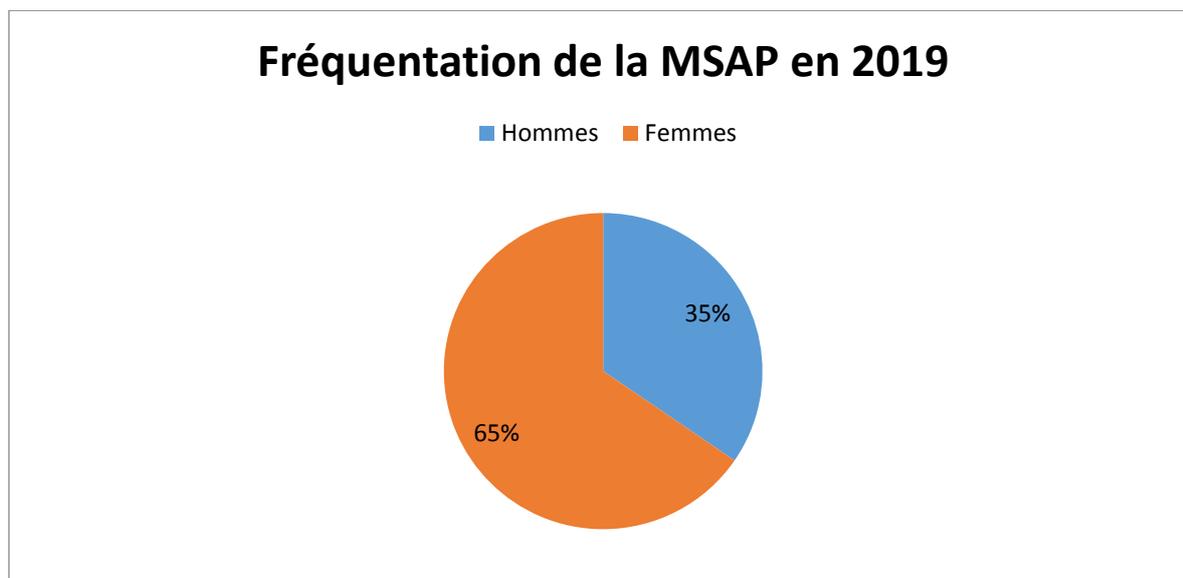


inscriptions des adolescents, les proportions d'hommes et de femmes y sont identiques.

LA POLITIQUE SOCIALE

La politique sociale tend à réduire les inégalités sociales en apportant un soutien aux plus démunis, en terme de démarches administratives par la Maison de Services Aux Publics ; d'aides financières et d'assistance sociale avec le Centre Communal d'Action Sociale ; mais également un accompagnement pour les droits et la prévention de la délinquance par des dispositifs comme le Point d'Accès aux Droits, ou le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD).

a) Fréquentation de la MSAP (par sexe)



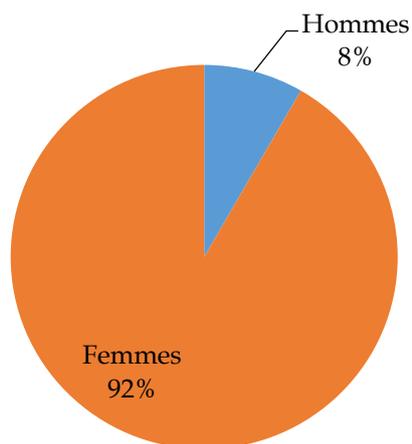
En 2019, 10 403 personnes ont fréquenté la MSAP. Ce dispositif a souhaité proposer des ateliers à thème et des réunions d'information participatives aux administrés.

Ci-après, le détail de la fréquentation par ateliers et actions spécifiques.

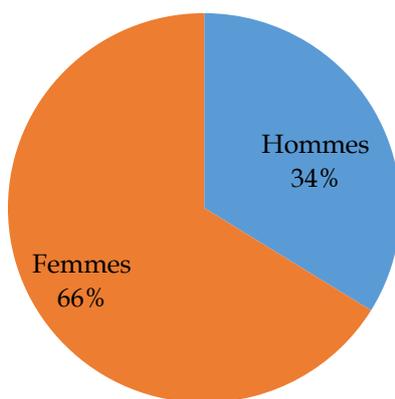


Détails par activités :

Projet : femmes et insertion -2019



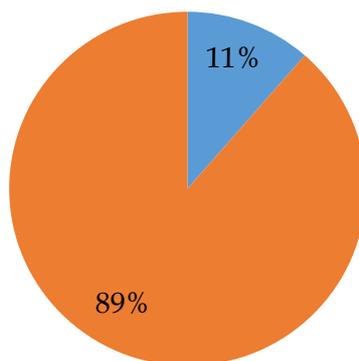
Participation aux réunions d'informations collectives en 2019





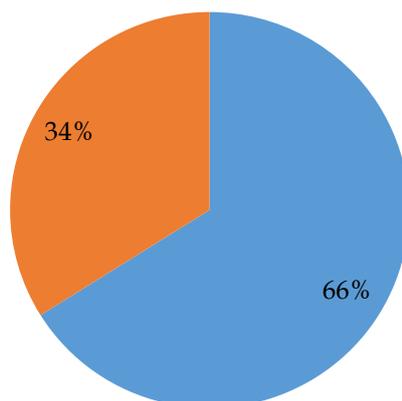
Participation aux ateliers en 2019

■ Hommes ■ Femmes



Module espace numérique en 2019

■ Hommes ■ Femmes



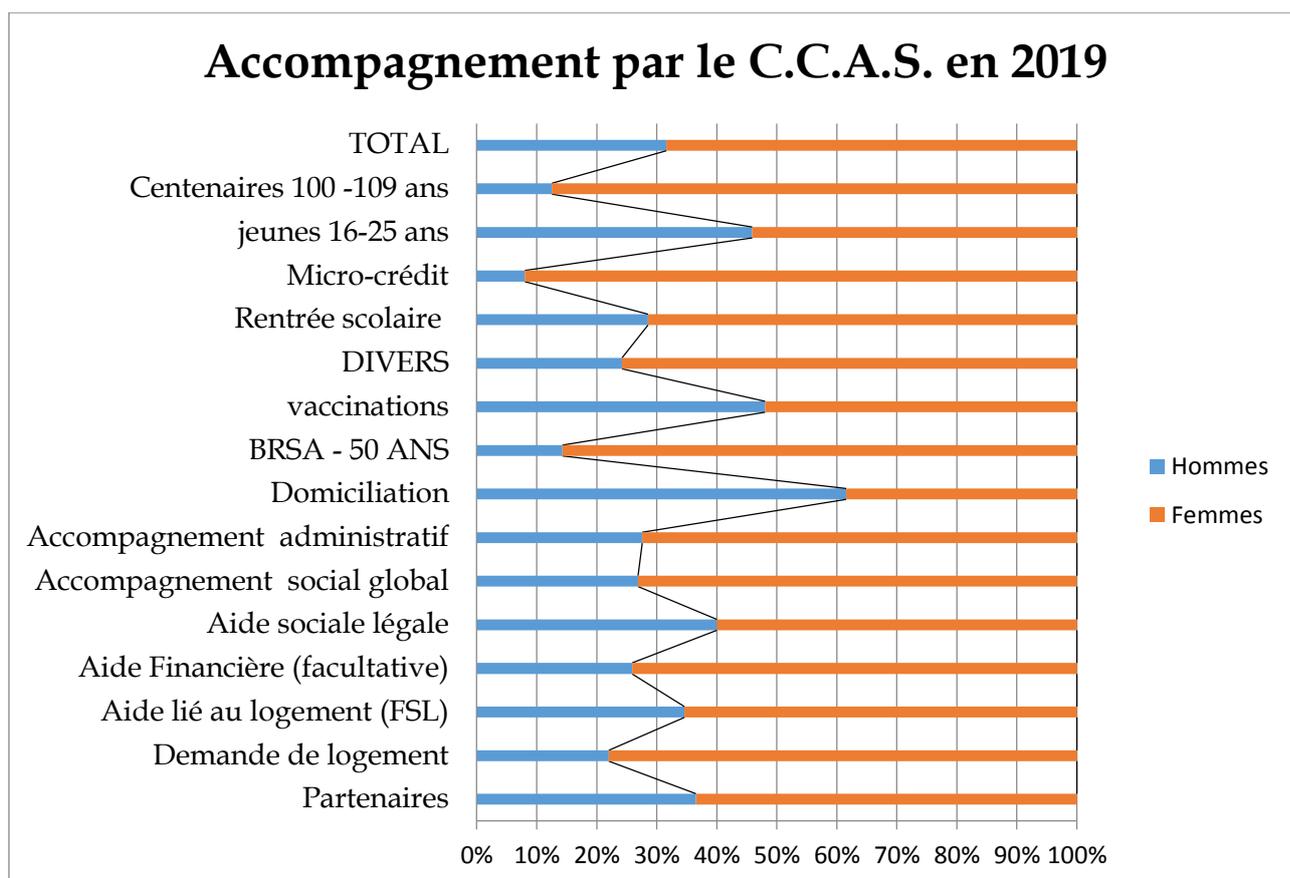


On constate une grande proportion de femmes sur l'ensemble des actions menées sur l'année 2019.

Néanmoins, le dernier graphique (Module espace numérique) donne une tendance inversée, avec 66% d'hommes. Un des thèmes abordé dans le cadre de ce module, était la déclaration de parcelles en ligne par les agriculteurs, mais encore les recherches et formulaires concernant les porteurs et porteuses de projets.

Il est donc à souligner que des thèmes spécifiques liés à l'emploi notamment, sont de nature à susciter l'intérêt chez les hommes. Ils ont également tendance à assister aux animations « utiles et pratiques » plutôt qu'aux ateliers d'informations, plus fréquentés par les femmes.

b) Répartition des bénéficiaires du CCAS



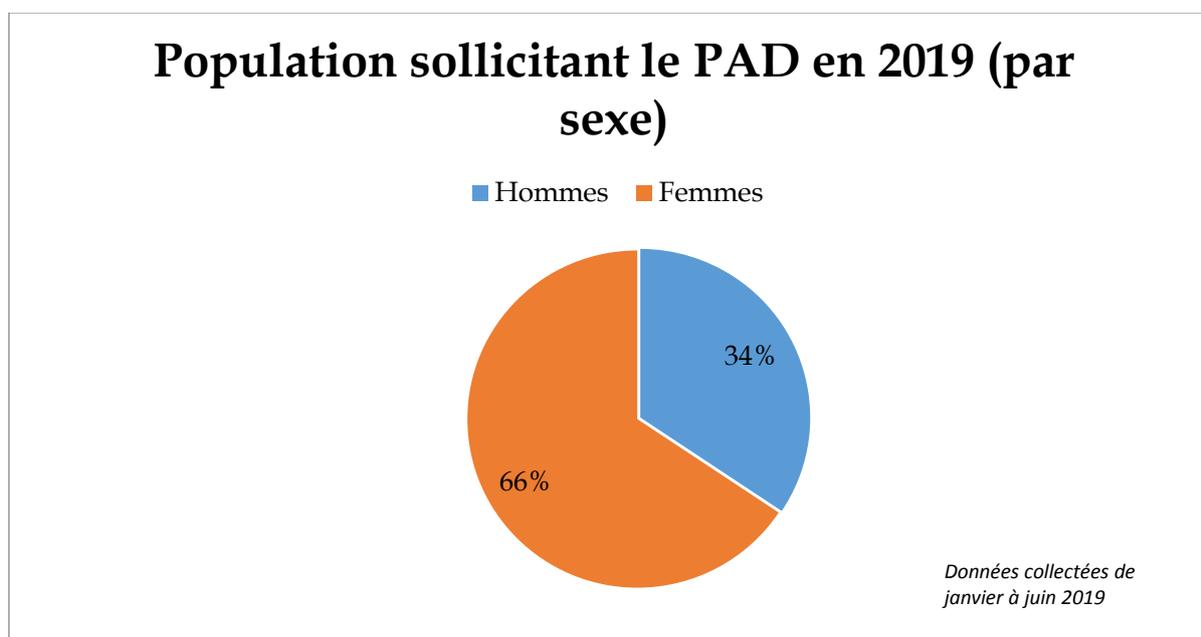
Au CCAS, cette année encore, exception faite du service de domiciliation, les femmes fréquentent majoritairement cette structure.



La raison évoquée est toujours que dans notre société, les femmes ont pour habitude d'accomplir les démarches administratives dans la famille, même pour le compte d'oncles, de cousins, de voisins etc...

Le fait qu'elles fréquentent massivement le CCAS, n'est donc pas un indicateur d'éventuelles inégalités au sein de notre population en l'état. Il serait intéressant que le CCAS mesure si les démarches accomplies le sont pour le compte d'un tiers ou pour soi-même.

c) Répartition PAD (Point d'accès aux droits)

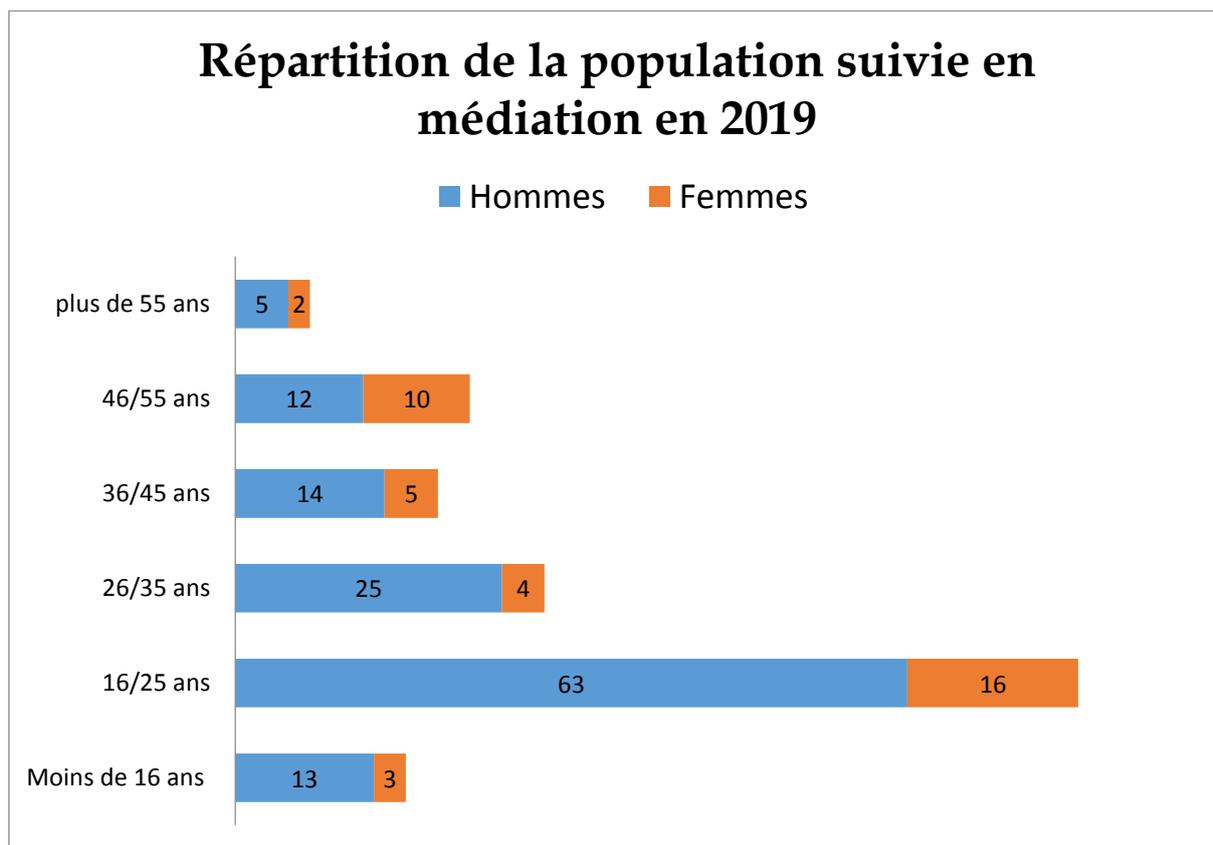


Le même constat que celui qui est fait au niveau du CCAS et de la MSAP : les femmes sont majoritaires. Comme évoqué plus haut, dans notre société, les femmes se chargent des démarches administratives, cela peut expliquer en partie ce chiffre.

Néanmoins, une nuance est à apporter sur le Point d'accès aux droits, car les femmes, dans les cas de divorces, ou de litiges en général, entament plus facilement les démarches que les hommes, qui sont eux, plus nombreux à faire la démarche quand il s'agit de se défendre au regard de la loi.



d) Répartition CLSPD (Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance)



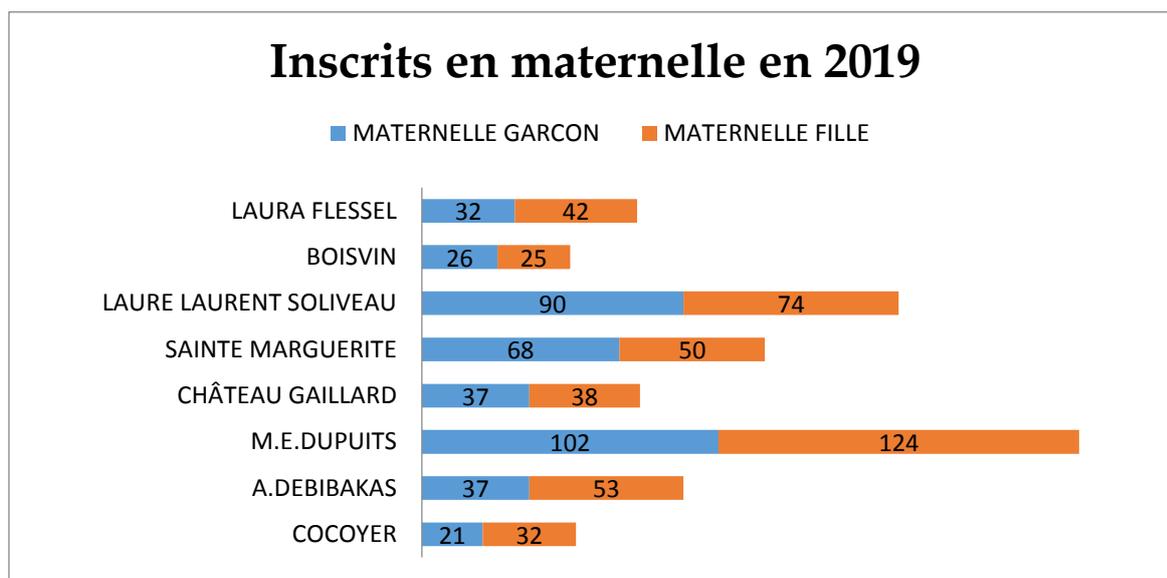
Les femmes sont moins concernées en tant qu'auteures d'actes de délinquance. En 2019, 172 personnes ont été suivies dans le cadre d'actions de médiation contre 200 en 2018.

En revanche, le nombre de femmes suivi a augmenté, car il passe de 28 femmes en 2018, à 40 en 2019 ; une augmentation du nombre de femmes sur la tranche 46-55 ans influe sur le nombre, sans que de réelles causes soient évoquées. Le CLSPD, a cependant proposé des actions de prévention durant le dernier semestre, dont nous ne pouvons encore mesurer l'impact.

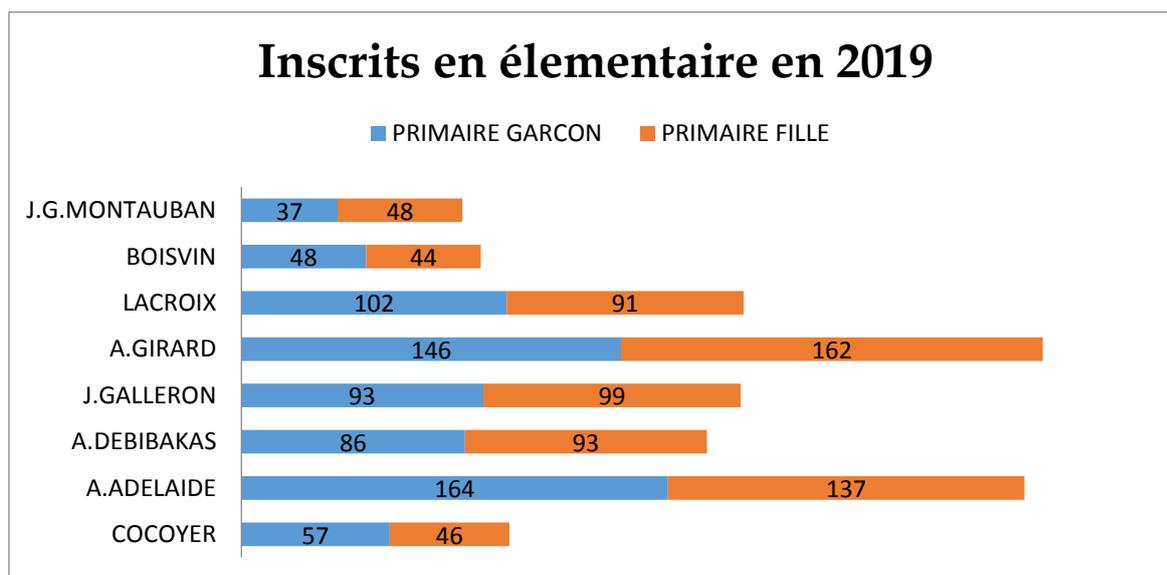


LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

a) Répartition écoles maternelles par sexe

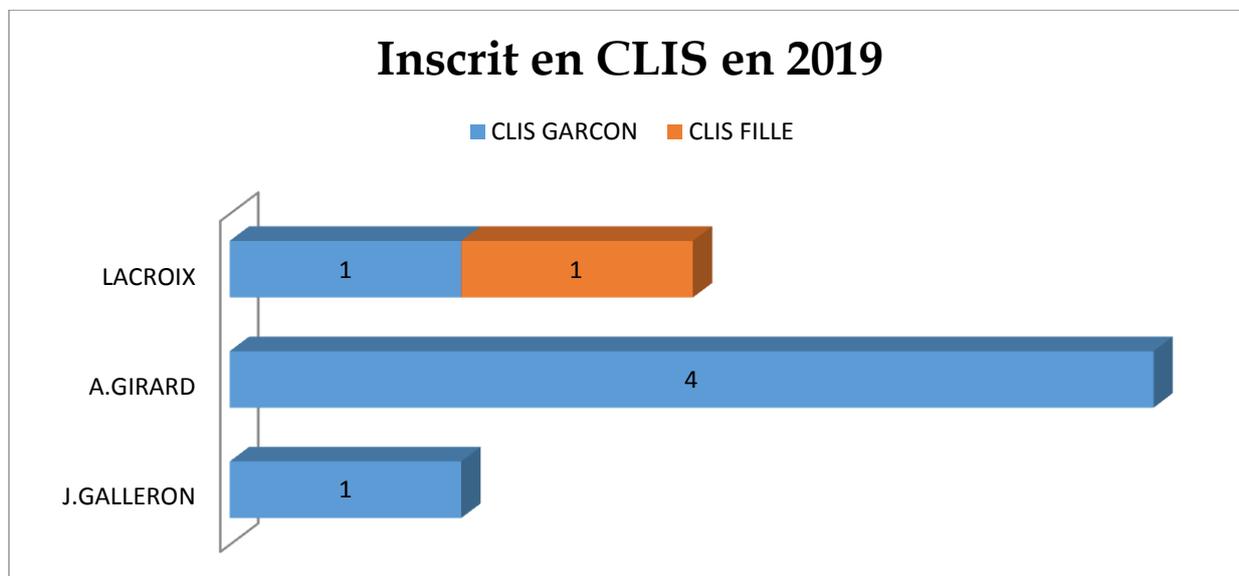


b) Répartition écoles élémentaires par sexe





c) Répartition CLIS par sexe



Rien de particulier à souligner : sur les 13 écoles que compte la commune, il y a un certain équilibre qui est respecté, car 7 écoles sur 13 ont un nombre plus élevé de garçons.



II -BILAN - PERSPECTIVES

A- BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'ANNEE 2019

En réponse à ce rapport, des actions ont été proposées en 2018 avec pour objectif de travailler et de contribuer à la réduction des écarts constatés entre les hommes et les femmes, dès 2019 avec par exemple :

- La valorisation du sport féminin,
- La mise en place de l'atelier « Musique Assistée par Ordinateur » (M.A.O),
- Mise en place d'ateliers à destination des femmes à la MSAP.

L'ensemble des actions retenues au cours de l'année précédente au sein de la collectivité, n'a pas pu être réalisé, pour des raisons diverses. Dans certains cas, c'est le manque d'éléments, qui en est la cause ; la mise en place d'une procédure de collecte des données n'est pas encore systématique dans tous les services.

Pour les actions qui ont pu être réalisées, les résultats sont très encourageants, car elles ont contribué à réduire certains écarts, mais il y a encore des efforts à fournir.

La mobilisation des différents services, a été plus conséquente cette année, les données étaient triées et certains services les ont analysées. Il manque encore les données de dispositifs importants, comme le Contrat de ville par exemple.

Compte tenu de l'ensemble de ces constats, un comité de pilotage a été créé, afin de mener une réflexion sur la méthodologie, faciliter la production du rapport annuel avec la mise en place d'outils et de tableaux de bords, proposer des actions pour favoriser la réduction des écarts au sein de la collectivité.



B - ORIENTATIONS VISANT A AMELIORER L'EGALITE FEMMES HOMMES

Le présent bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la Ville du Moule. En effet, les femmes sont majoritaires et ce, quel que soit la catégorie hiérarchique. Néanmoins, ce bilan doit être approfondi et mis en perspective dans l'objectif d'assurer aux agents une parfaite équité de traitement indifféremment de toute considération de genre.

La Municipalité du Moule affirme donc le souhait de poursuivre son effort de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, en ayant mis en place un comité de pilotage.

- ***Loi de transformation de la fonction publique***

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques. Les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Après élaboration, et avant d'être adopté, ce plan doit faire l'objet de discussions, et notamment avec les partenaires sociaux.

Le comité de pilotage programme des réunions de travail afin d'être en mesure de faire une proposition de plan d'actions à la rentrée, soit septembre 2020, et travailler ensuite à sa mise en œuvre.



- *Autres actions en cours*

L'implication des directions demeure une condition à une collecte efficace des données, d'une part, et à la mise en place d'actions pérennes permettant de réduire les inégalités, d'autre part.

Une action de sensibilisation doit être mise en place avec le CNFPT et le délégué en charge de ces questions en préfecture.

Le comité de pilotage a d'ores et déjà contacté le CNFPT, afin de définir le meilleur format pour une rencontre en vue de sensibiliser les directeurs et responsables de services de la collectivité.

Enfin, un chantier est mené pour l'accessibilité numérique. L'objectif étant de rendre accessible le site internet de la ville et le portail famille aux publics vulnérables et/ou porteurs de handicap. Les familles monoparentales des QPV font notamment partie des publics empêchés identifiés.