



VILLE DU MOULE

RAPPORT
EGALITE FEMMES – HOMMES

ANNEE 2020

SOMMAIRE

INTRODUCTIONPage 3

L'Egalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique...Page 4

I – REPRESENTATIONS ET ANALYSES

A -Egalité professionnelle dans la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité.....Page 9

B - Egalité femmes - hommes dans les politiques publiques.....Page 21

II – BILAN –PERSPECTIVES

A – Bilan des actions conduites au cours de l'année 2020Page 34

B – Orientations visant à améliorer l'égalité femmes – hommes.....Page 35

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 dans 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.

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 du bilan et des perspectives à l'échelle du territoire communal.

L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2020, la direction générale de l'administration et de la fonction publique présente des données statistiques qui offrent un panorama complet de l'état comparé des femmes et des hommes dans la fonction publique : effectifs, recrutements, rémunérations, temps de travail, etc.



La fonction publique compte 5,53 millions d'agents publics, soit 20% de l'emploi total en France.

En 2017, 62% des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé).

Ce taux est de 56% dans la fonction publique de l'Etat (FPE), 61% dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78% dans la fonction publique hospitalière (FPH).



- Dans la fonction publique, les femmes représentent 65 % des effectifs de catégorie A, 56 % de catégorie B, et 63 % de catégorie C.
- Dans la FPE, 62 % des agents de catégorie A sont des femmes, 42 % en catégorie B et 54 % en catégorie C.
- La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

La FPH compte 75 % de femmes en catégorie A, 82 % en catégorie B et 78 % en catégorie C.

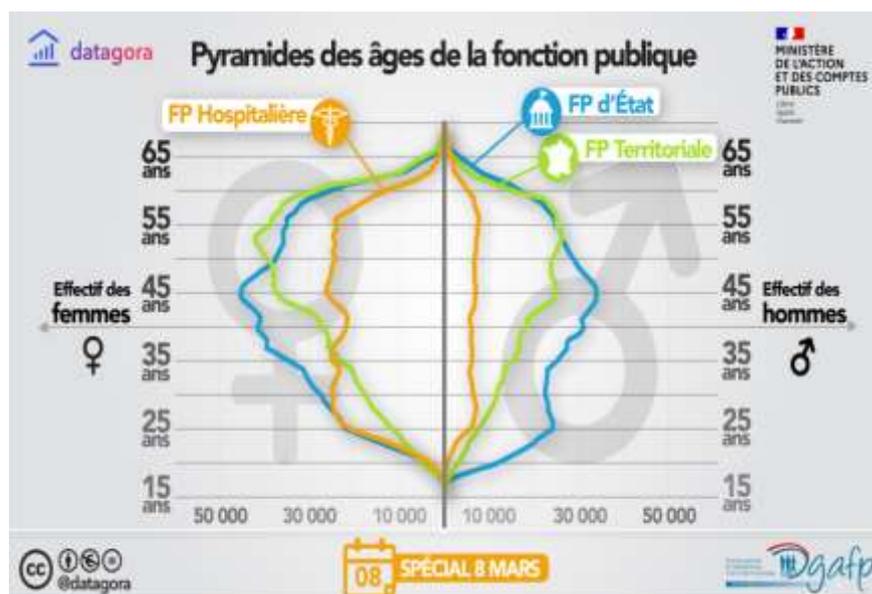


1 137 850 agents sont à temps partiel dans la fonction publique, dont 933 573 femmes (82 %).

Dans la fonction publique, 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6 % des hommes.

Dans la FPE, 15 % des femmes fonctionnaires contre 4 % des hommes (20 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ; dans la FPT, 29 % des femmes fonctionnaires contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ; dans la FPH, 26 % des femmes fonctionnaires contre 8 % des hommes (34 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans).

Dans la FPE en 2017, sur les 5 253 agents en congé parental, 94,7 % sont des femmes ; elles sont 96,8 % dans la FPT en 2015.



Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes et de 43,1 ans pour les hommes :

- dans la FPE, 43,2 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes ;
- dans la FPT, 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes ;
- dans la FPH, 41,5 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes.



52 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes :

- 81 % dans la FPE,
- 43 % dans la FPT,
- 67 % dans la FPH.

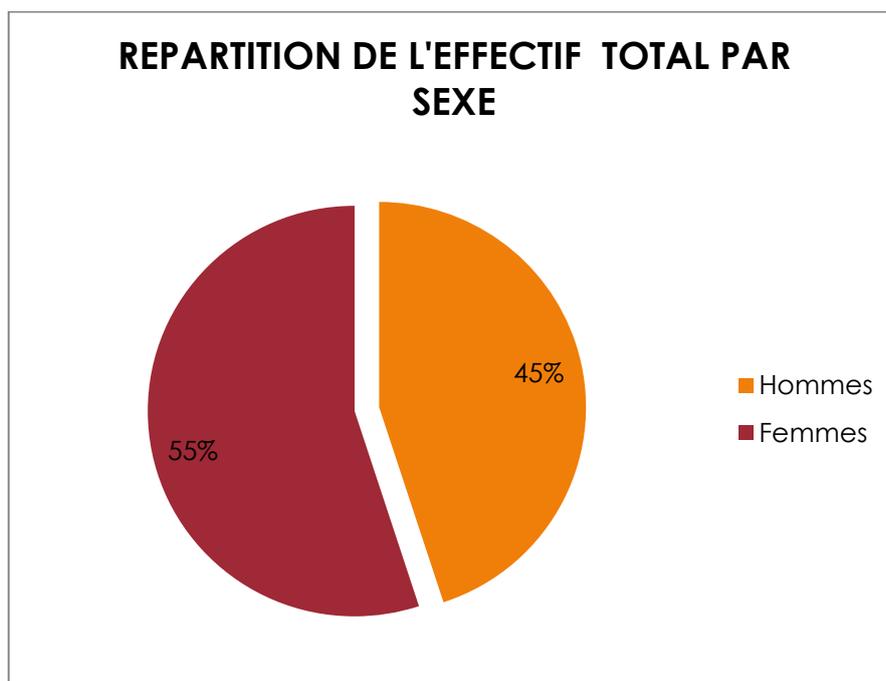
I - REPRESENTATIONS ET ANALYSES

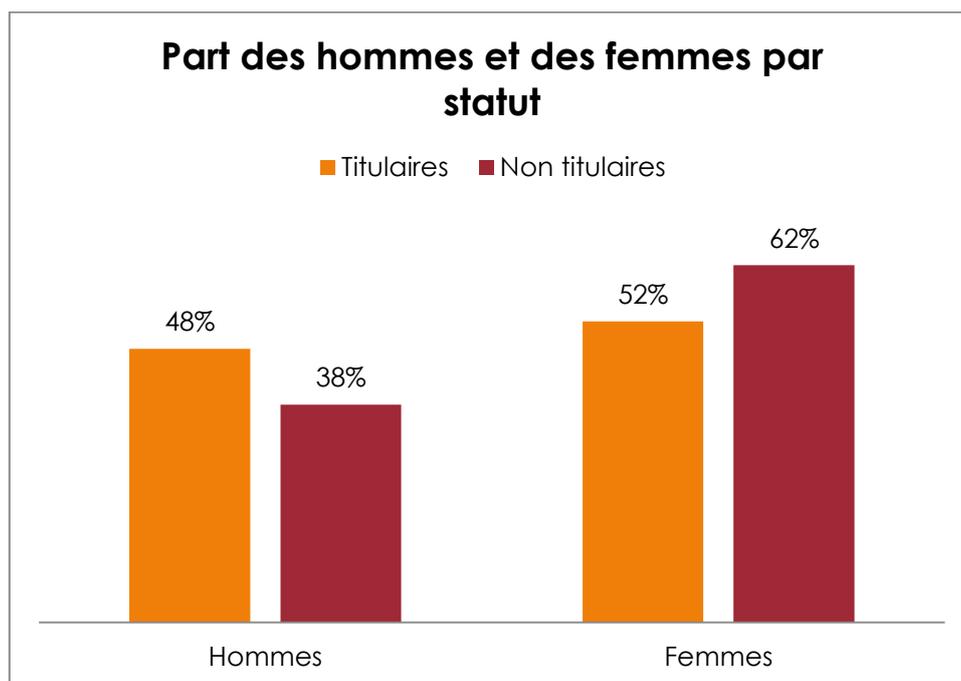
A -EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMESDANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

L'égalité entre les femmes et les hommes sera abordée, en première partie, dans la gestion des ressources humaines et dans la seconde partie, dans les politiques publiques développées au sein de la ville.

a- Répartition par sexe

Au 31 décembre 2020, la ville comptabilisait un effectif de 516 agents tous statuts confondus. Cet effectif était composé de 232 hommes et 284 femmes





Sur les 516 agents que compte la ville, 376 sont titulaires ou stagiaires et 140 non titulaires.

48% des agents titulaires sont des hommes et 52% des femmes ;

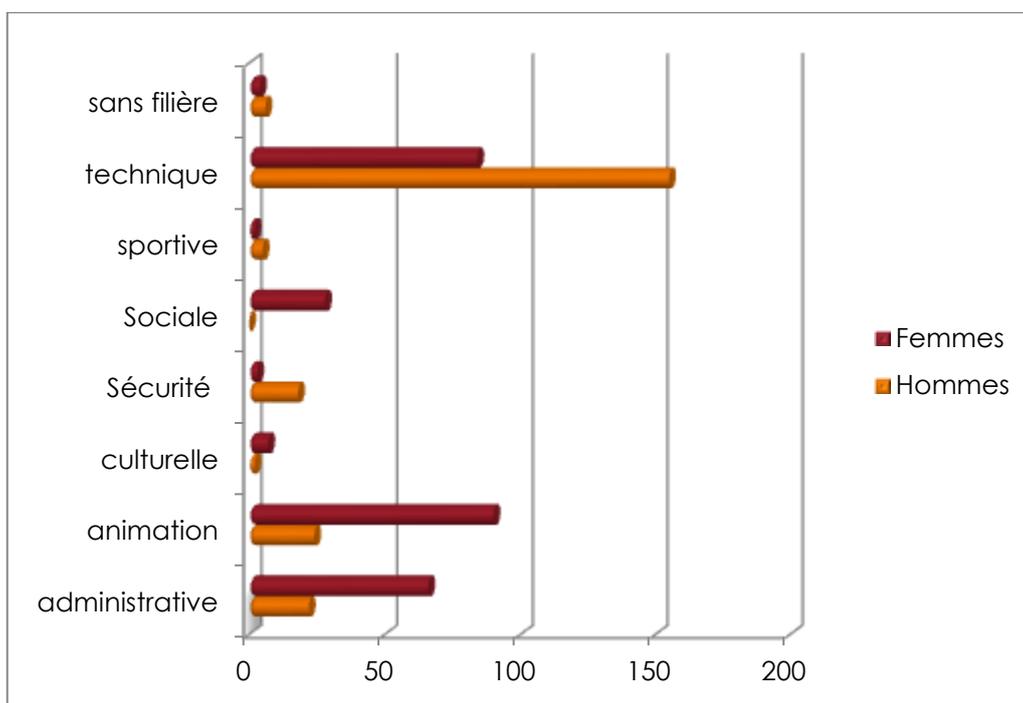
38% des agents non titulaires sont des hommes et 62% des femmes.

La fonction publique compte 64,5 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67,5 % parmi les contractuels : 61 % de fonctionnaires et 62 % de contractuels dans la FPE (53 % et 63 % hors enseignants) ; 59 % de fonctionnaires et 67 % de contractuels dans la FPT ; 81 % de fonctionnaires et 78 % de contractuels dans la FPH.

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



b- Répartition par filière



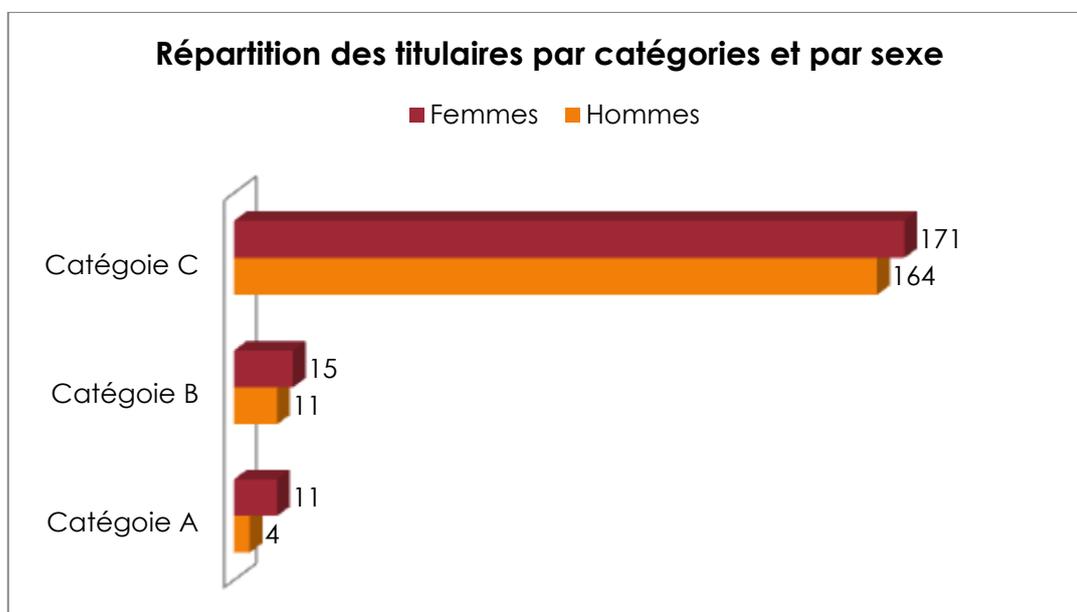
Au sein de la ville, les filières les plus féminisées sont la filière animation qui recense 90 femmes et la filière administrative qui compte pas moins de 66 agentes. Tandis que la filière technique cumule à elle seule 155 hommes, soit la représentation en nombre de femme des deux filières précédentes.

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



c- Répartition par catégorie

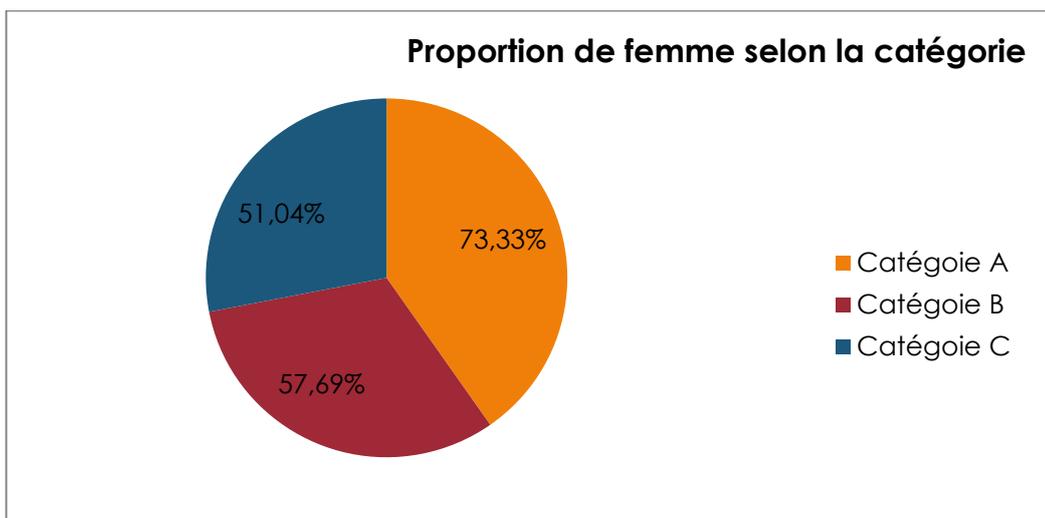


Les effectifs titulaires et stagiaires de la ville comptent 11 femmes dans la catégorie A soit 3%, 15 dans la catégorie B soit 4% et 171 dans la catégorie C soit 46%

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique





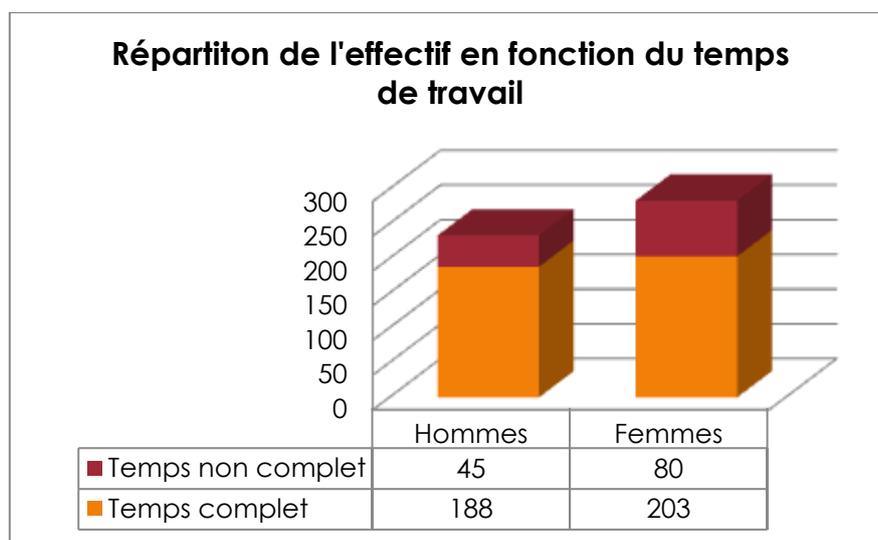
- Sur les 15 agents de catégorie A, 73.33 % sont des femmes.
- Sur les 26 agents de catégorie B, 51.04 sont des femmes.
- Sur les 335 agents de catégorie C, 57.69 % sont des femmes.

La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

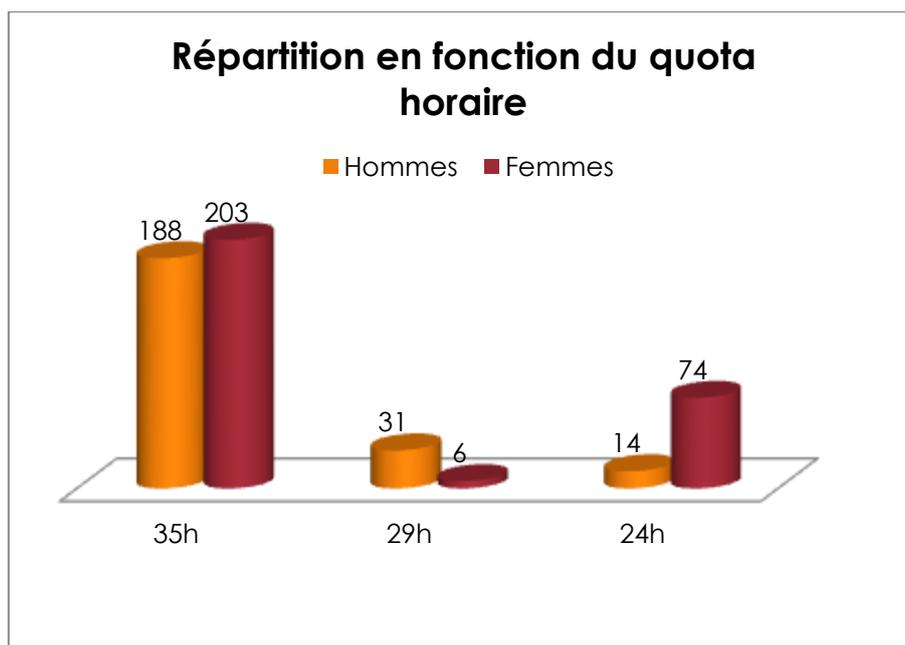


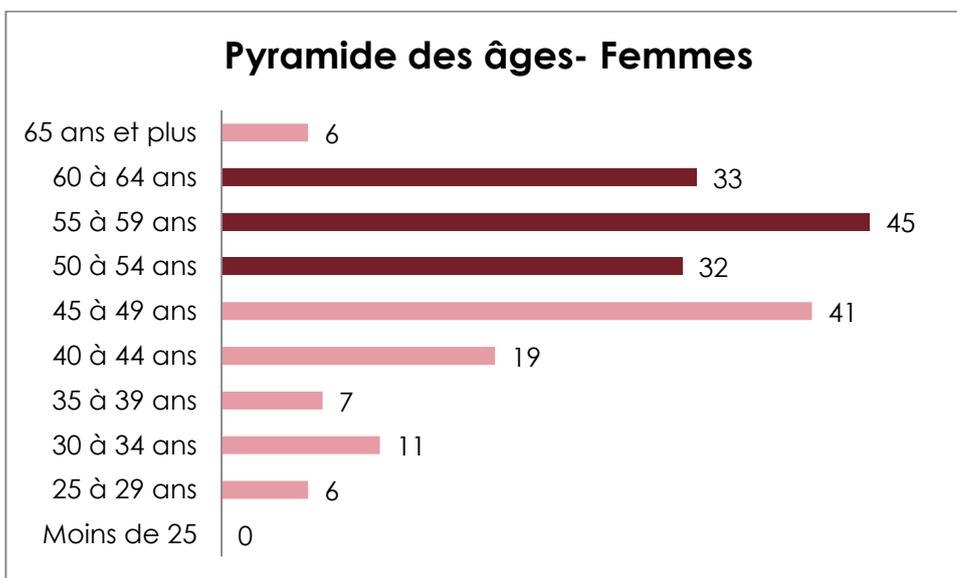
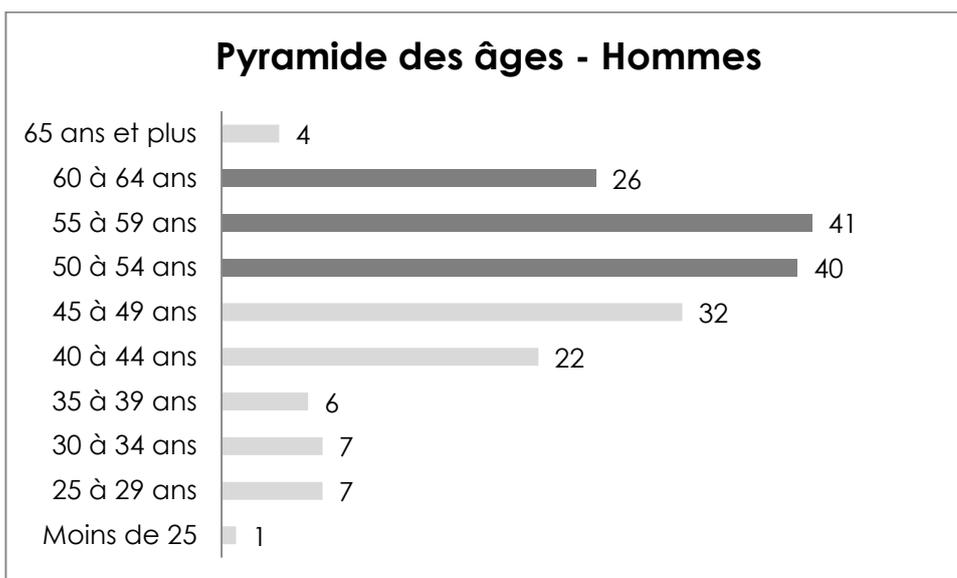
d-Répartition en fonction du temps de travail



391 agents exercent leur activité à temps complet soit 188 hommes et 203 femmes. Sur 283 femmes, 72% travaillent à temps complet. Et sur 233 hommes 81% exercent leur activité à temps complet.

37 agents travaillent 29h00 hebdomadaires dont 6 femmes. 88 agents travaillent 24h00 hebdomadaires dont 74 femmes.



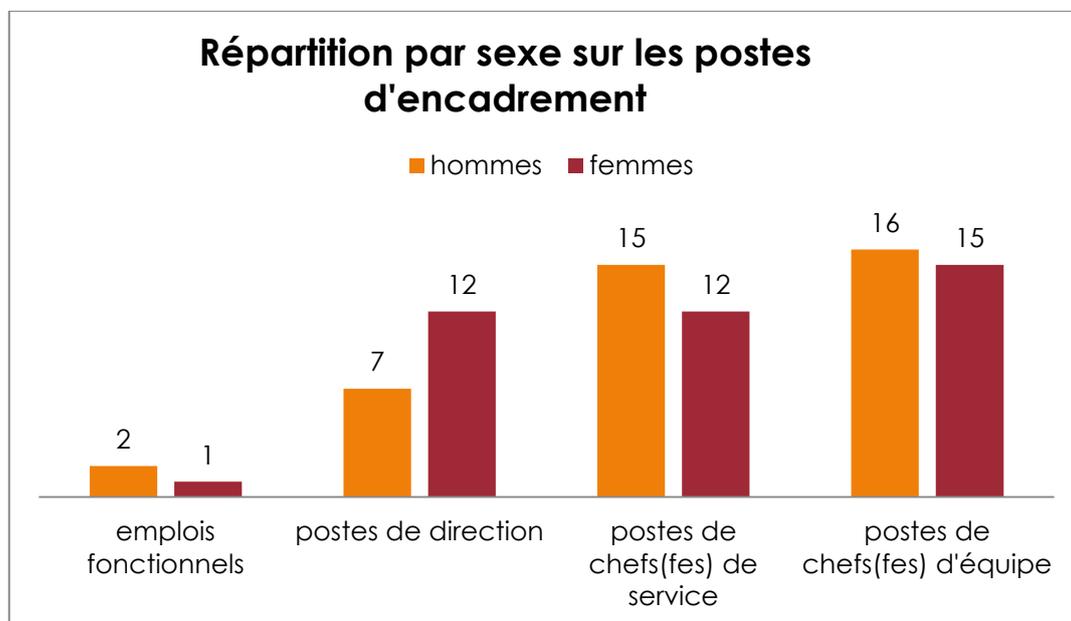


Ces deux pyramides montrent une concentration d'agents âgés de 55 à 65 ans et plus (181) dont :

- ✓ 71 hommes
- ✓ 110 femmes

e-Répartition sur les postes d'encadrement

La répartition des postes d'encadrement -directeurs (trices), chefs (fes) de service et chefs (fes) d'équipe –montre un équilibre de répartition entre les hommes et les femmes...

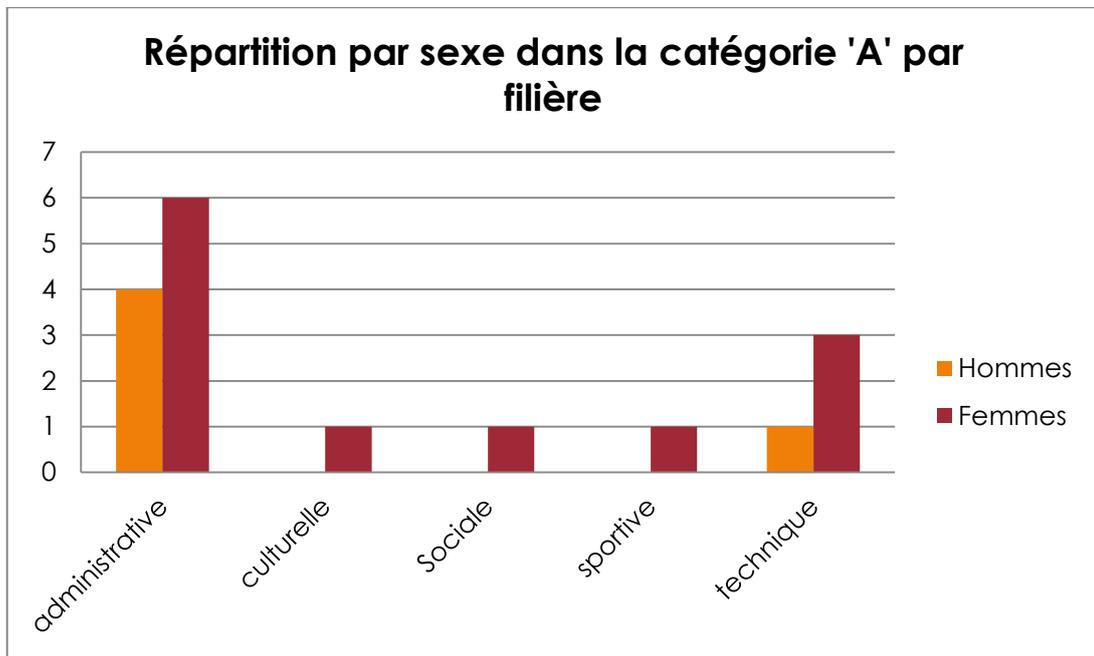


Parmi les 126 646 postes dans les corps et emplois A+, 41 % sont occupés par des femmes. Elles représentent 37 % des 23 807 postes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD). Les femmes représentent 33 % des ESD de la FPE, 31 % des ESD de la FPT et 49 % des ESD de la FPH.

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique



f-Répartition au sein de la catégorie « A » par filière

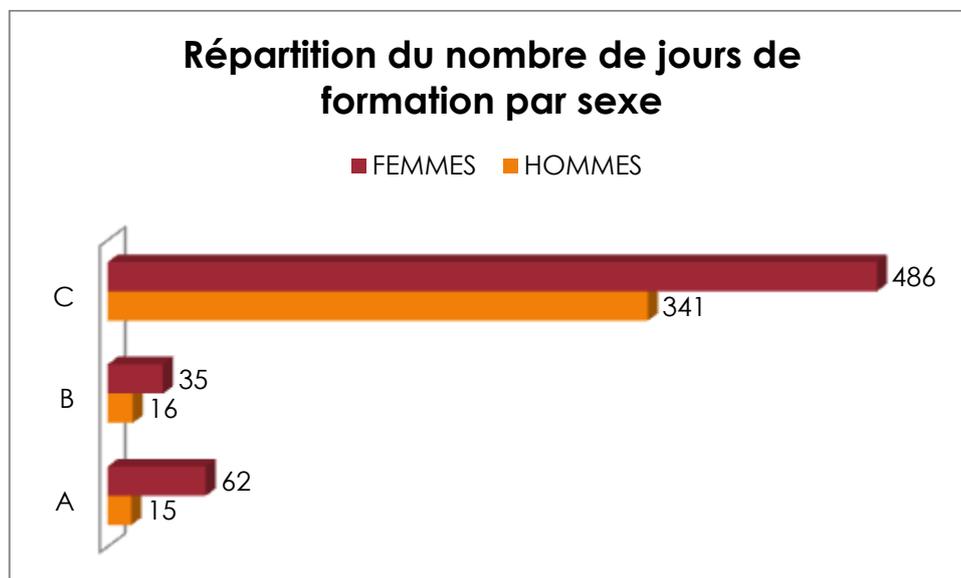


La proportion de femmes au sein de la catégorie A est nettement supérieure à la proportion d'hommes.

En effet les femmes représentent 70.58% des agents de catégorie A au sein de la ville.

On constate également que contrairement aux hommes, elles sont présentes dans 5 filières sur 7 représentées au sein de la collectivité. Les hommes de catégorie A ne sont représentés que dans deux filières (administrative et technique).

g-Répartition du nombre de jours de formation suivi selon la catégorie et le sexe



En 2020, 955 jours de formation ont été dispensés aux agents de la collectivité, 372 jours au profit des hommes et 583 au profit des femmes.

Quelle que soit la catégorie, les femmes sont plus nombreuses à participer aux actions de formation.

Au sein de la catégorie C, 58.76%, catégorie B, 68.63%, catégorie A, 80.52%.

Ce pourcentage important dans la catégorie A est dû à la proportion de femmes, beaucoup plus importante au sein de cette catégorie.

SYNTHESE

La répartition des effectifs par catégorie reflète la typologie des missions exercées dans les services municipaux de la ville du Moule.

Le poste de Directeur Général des Services (DGS) est occupé par un homme. Il existe deux autres postes fonctionnels dont une directrice générale adjointe et un directeur des services techniques. On observe une surreprésentation des femmes sur les postes de direction (12 femmes et 7 hommes).

On peut également noter une proportion de femmes plus importante dans certains métiers. Cela s'explique notamment par les formations initiales en lien avec certains métiers exercés. En effet, au sein de la direction des affaires scolaires, la majorité des femmes exercent des métiers dans l'animation ou dans l'hygiène et la propreté des locaux et du matériel. En revanche, les hommes préfèrent les métiers en lien avec le cadre de vie (entretien des espaces naturels), la sécurité (police), ce qui permet un certain équilibre au niveau de l'effectif total.

Au 31 décembre 2020, l'ensemble des actions relatives aux Ressources Humaines est mené en évitant de créer des situations discriminatoires.

La collectivité continue de garantir une égalité dans les rémunérations et le déroulement de carrière de même que dans l'accès à la formation et à l'emploi.

Articulation entre vie familiale et vie professionnelle

Les problématiques liées à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle font l'objet de réflexion dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux faisant partie intégrante des risques listés dans les documents uniques.

Afin de faciliter l'exercice des responsabilités familiales, des dispositions existent telles que le congé parental, le congé de paternité, le congé de maternité ainsi que le « garde d'enfant malade ».

En effet, durant un congé de paternité ou maternité le traitement de l'agent est maintenu. Dans le cadre de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'autorisations d'absence afin d'effectuer les examens prénataux.

Afin de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des agents, la collectivité a validé le principe du compte épargne temps. Il s'agit d'un dispositif transposé dont le cadre juridique est fixé par le décret du 204-878 du 26 août 2004. Il ouvre la possibilité aux agents de capitaliser du temps sur plusieurs années, par report d'une année sur l'autre, de jours de congés pour les solder à l'occasion d'un projet personnel ou d'un départ à la retraite.

B – EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.

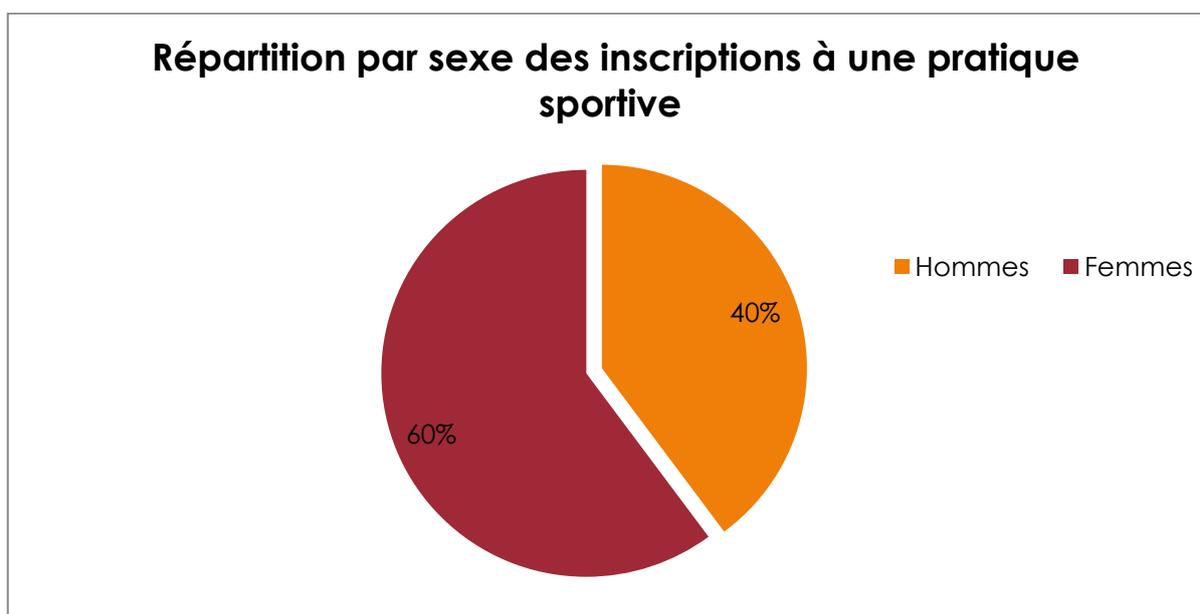
L'égalité entre les femmes et les hommes se décline également dans les politiques publiques. Un état des lieux de la situation est réalisé depuis maintenant trois ans sur le territoire ; un bilan des actions menées est présenté et des orientations sont mises en évidence afin d'améliorer la parité. Durant l'année 2020, la crise sanitaire a paralysé l'activité durant 2 mois (un peu plus de 3 mois pour les activités culturelles et sportives) cela fut difficile pour la population, privée notamment de relations sociales et d'activités de loisirs.

LES POLITIQUES CULTURELLES ET SPORTIVES

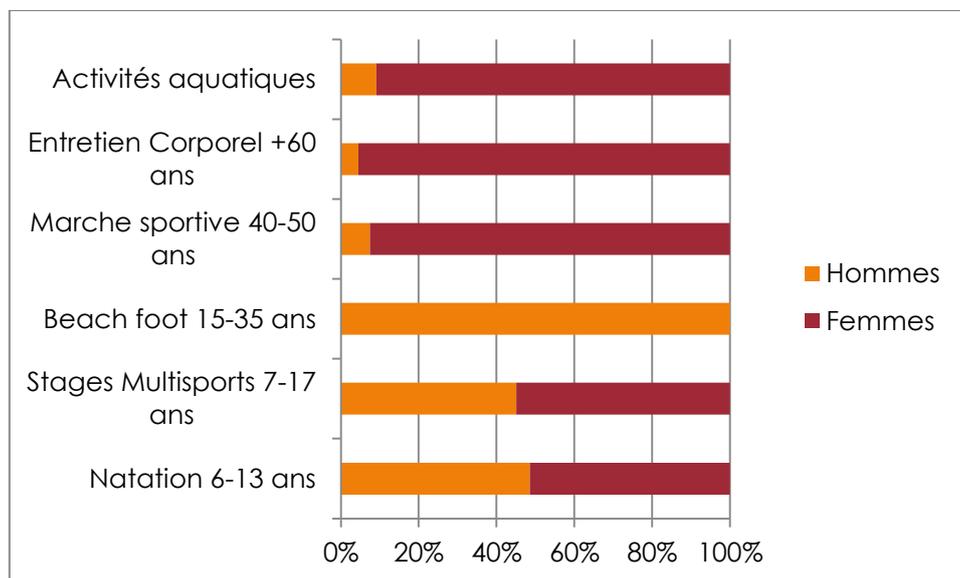
Les pratiques culturelles et sportives, sont des axes populaires de la politique publique. Elles fédèrent toutes les générations et permettent de mettre à profit son temps libre.

La Direction des Affaires Culturelles et la Régie des sports, ont repris leurs activités au mois de Juillet. La population, bien qu'étant dans l'attente de cette reprise, est restée très réticente à s'inscrire aux activités proposées.

a) Répartition par sexe de la pratique sportive :



Détail par types d'activités :



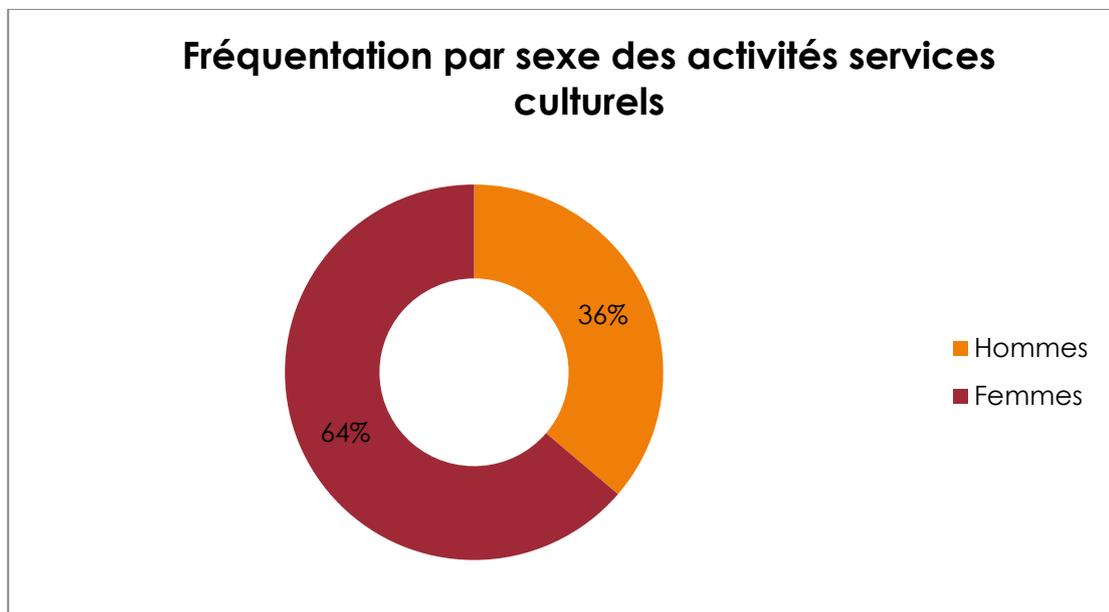
Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à pratiquer les activités physiques d'entretien encadrées, proposées par la Régie des sports à l'instar de l'aquagym, l'aqua bike, la natation, le tennis, les « matins sport » ou encore les marches nocturnes.

Pour 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) qui habituellement attireraient plus de garçons que de filles, la tendance s'est inversée cette année.

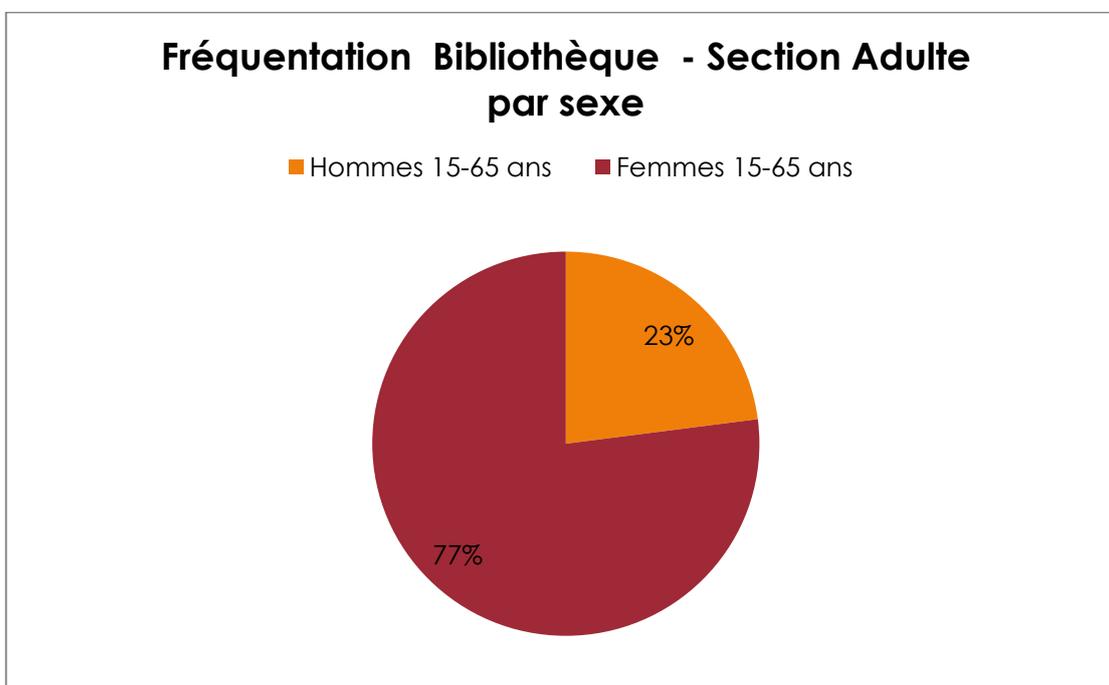
Bien que présents, les écarts sont moins flagrants chez les plus jeunes. L'obligation faite désormais aux ligues, comités et clubs, de créer des sections féminines, a favorisé l'émergence de la pratique féminine dans le football et l'athlétisme, mais cette avancée est repartie à la baisse. La nette progression des licenciées féminines observée les années précédente, ne s'est pas confirmée.

b) Proportion d'inscriptions aux activités culturelles

(Par sexe) :

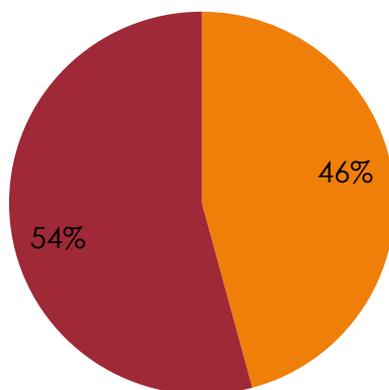


Détails par activités :



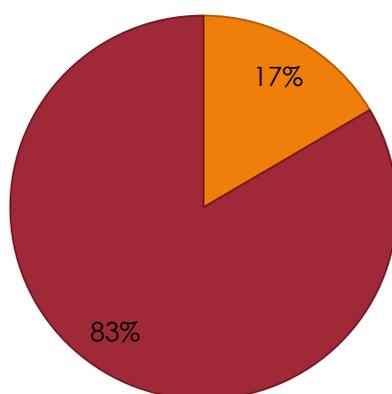
Fréquentation Bibliothèque - Section Jeunesse par sexe

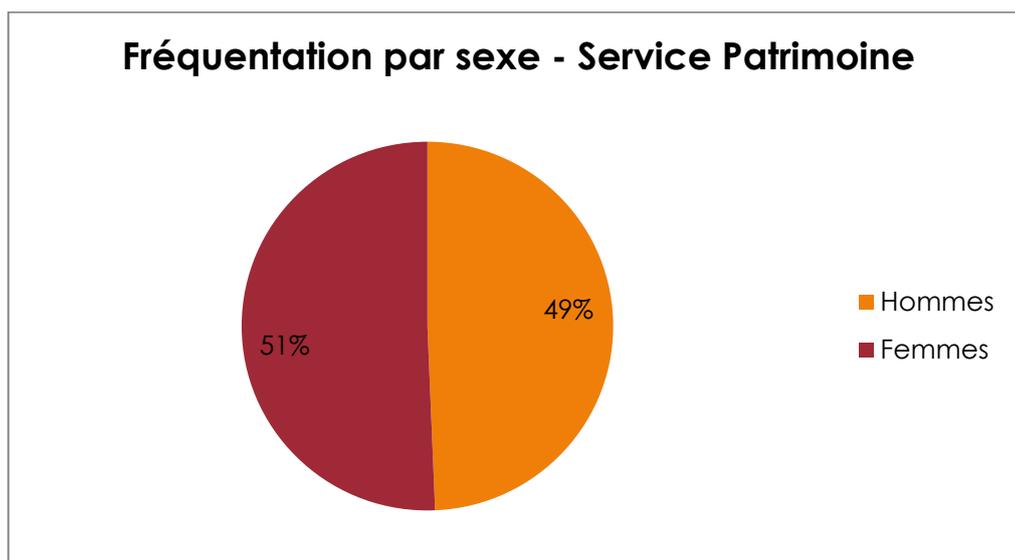
■ Garçons 03-15ans ■ Filles 03-15ans



Inscrits au centre d'éducation artistique en 2020

■ Hommes
■ Femmes





Un peu plus de 1600 personnes, ont participé à un évènement, ou se sont inscrites à un atelier ou une activité du service culturel en 2020.

Ce chiffre global enregistre une baisse eu égard à la crise sanitaire.

Cependant, la proportion d'hommes a augmenté, en effet, le Centre d'éducation artistique compte 17% d'hommes inscrits contre 11 % en 2019. Il en est de même pour le service Patrimoine qui voit sa proportion d'hommes passer de 37% à 49% .

En y regardant de plus près, les activités fédérant une proportion quasi égales d'hommes et de femmes sont celles destinées aux séniors ; les temps fort des manifestations du service Patrimoine intéressent les hommes.

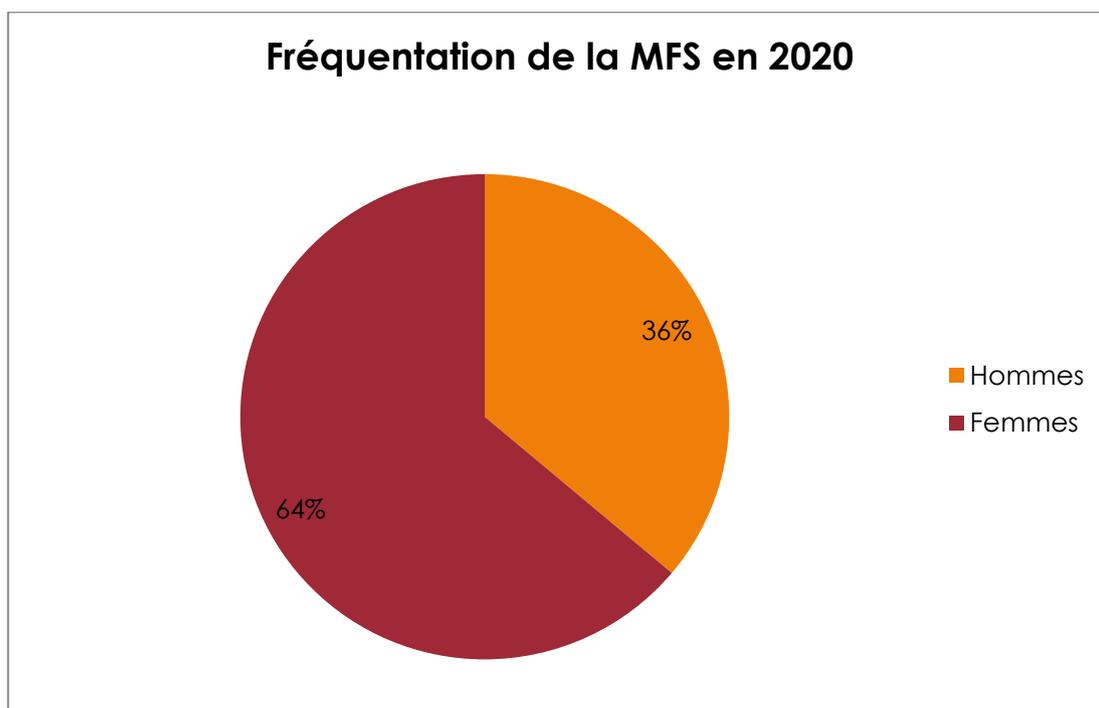
Pour le Centre d'éducation artistique qui a enregistré une baisse de ses inscriptions, on peut cependant noter que la proportion d'hommes inscrits à augmenté de 6%. La proportion de femmes enregistre une baisse de 3%.

La raison principale de cette baisse , est le non renouvellement de l'adhésion aux activités des plus de 55 ans, eu égard à la pandémie de Covid-19, qui était une tranche d'âge presque exclusivement féminine en terme d'inscriptions.

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 France Service ; 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).

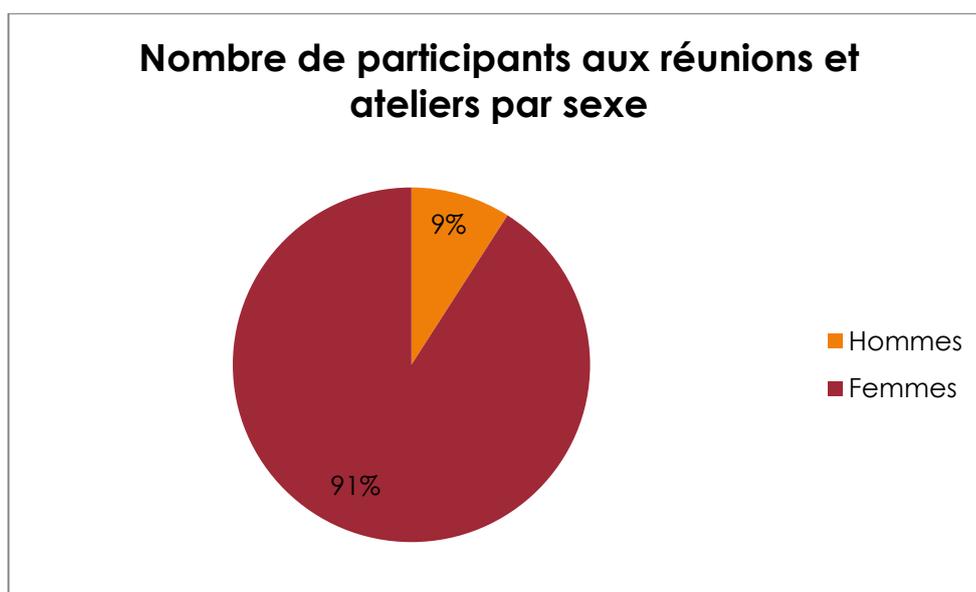
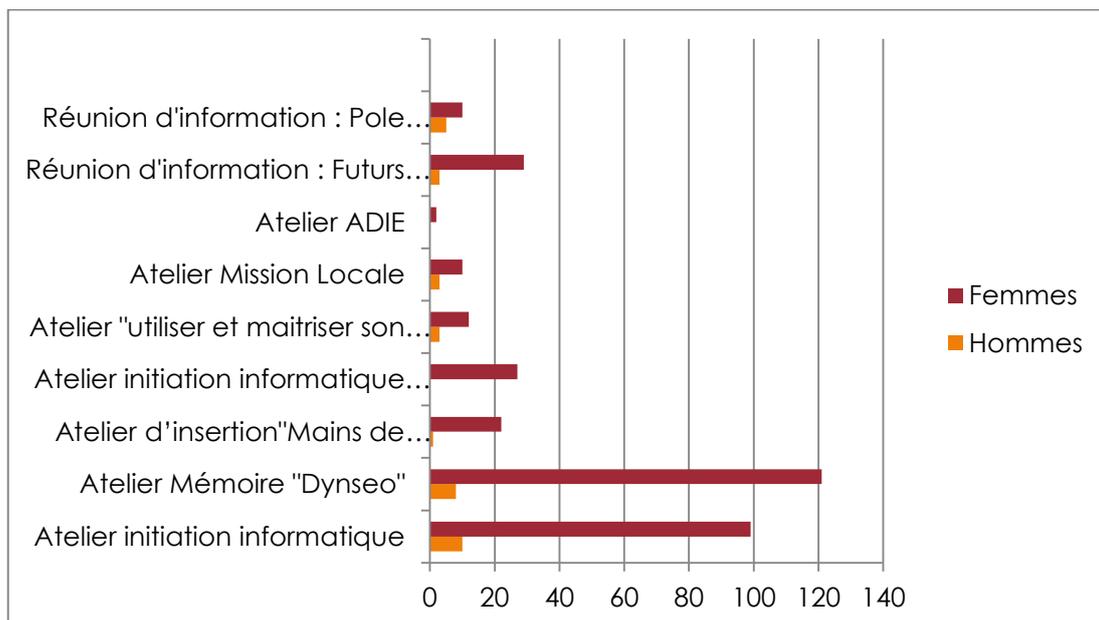
a) Fréquentation de la Maison France Service (par sexe)



En 2020, 7301 personnes ont sollicité la MFS, contre 10 403 en 2019. Ce dispositif a évolué en « Maison France Services » qui est un dispositif similaire qui continue à proposer des ateliers à thème et des réunions d'information participatives aux administrés.

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

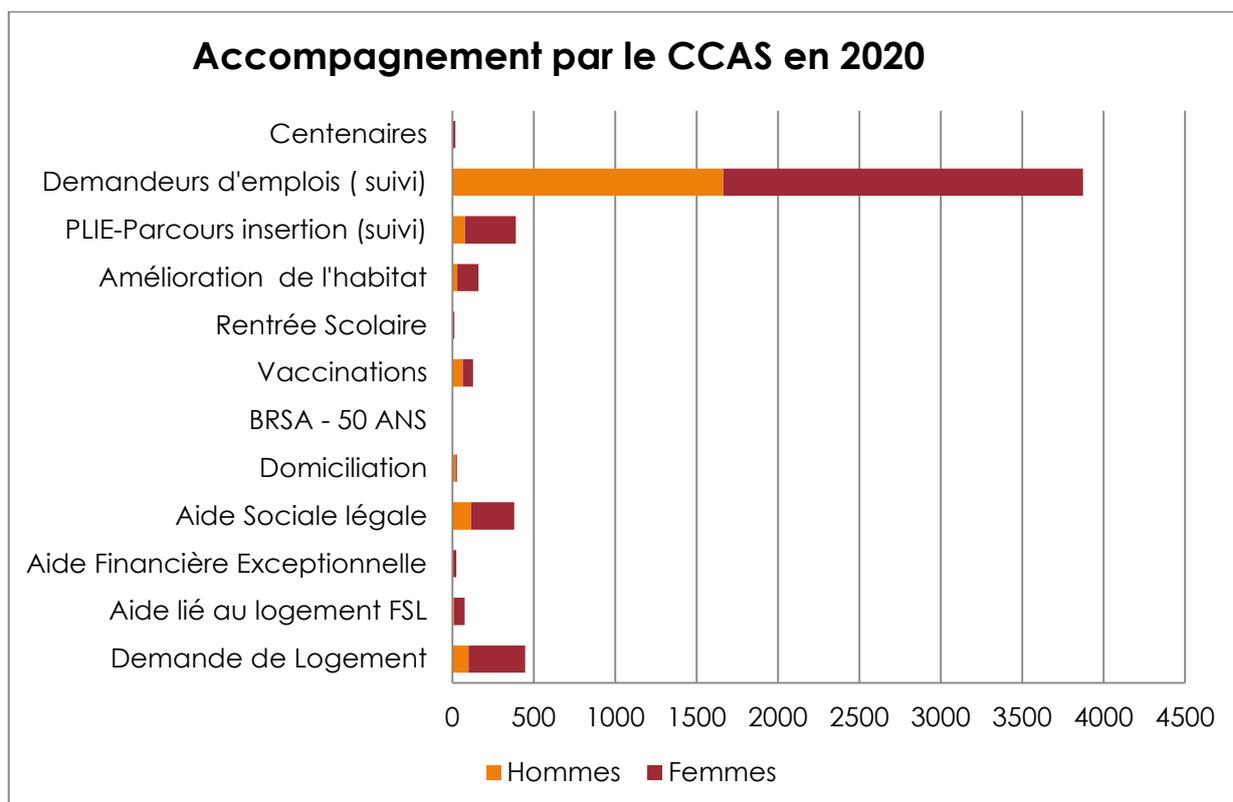
Détails par activités proposées :



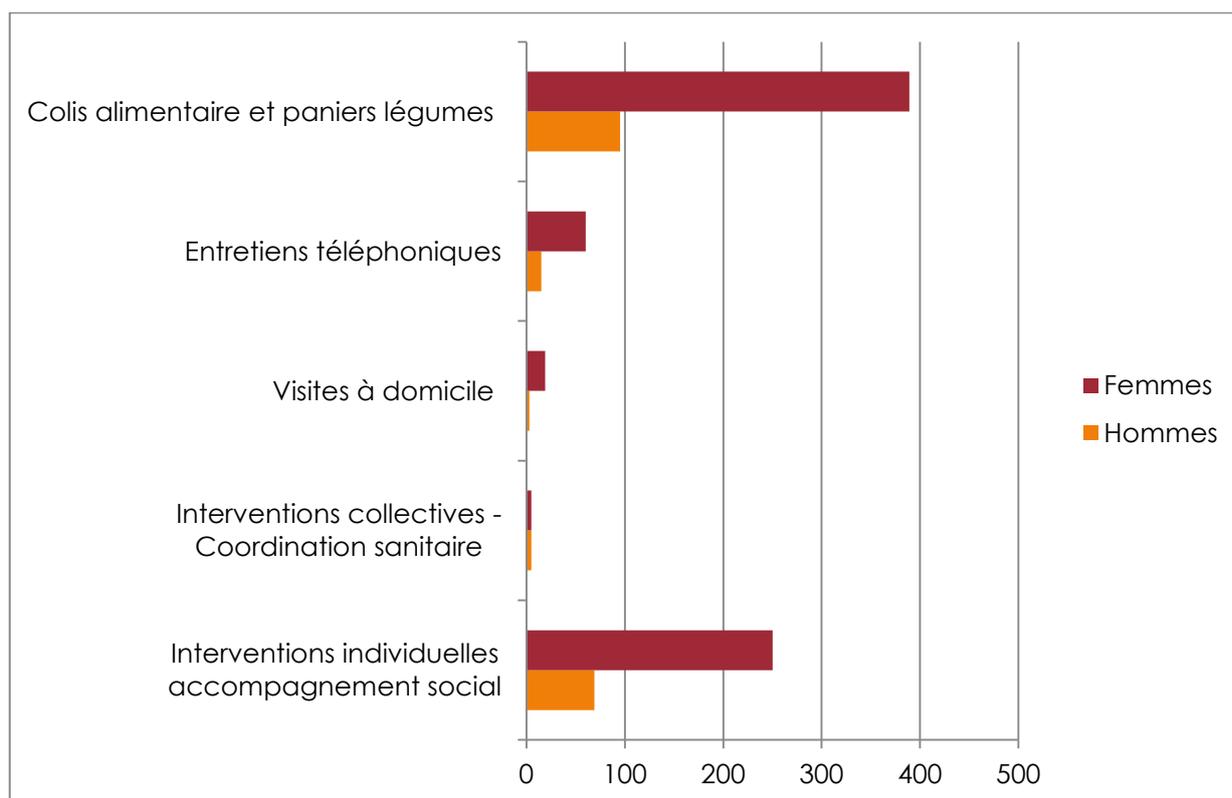
Toujours une grande proportion de femmes sur l'ensemble des actions menées sur l'année 2020, comme l'année précédente.

Soulignons que les thèmes spécifiques comme l'emploi ou l'informatique, suscitent l'intérêt chez les hommes. Les ateliers « utiles et pratiques » restent la préférence par rapport aux réunions d'informations, majoritairement fréquentées par les femmes.

b) Répartition des bénéficiaires du CCAS



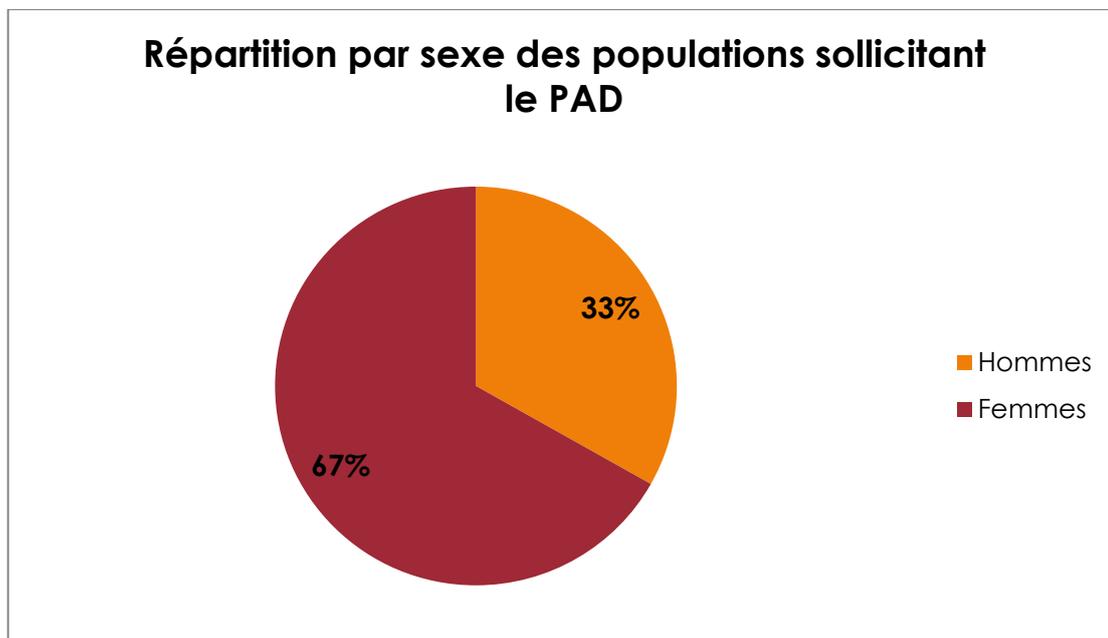
ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DU CCAS DURANT LA CRISE SANITAIRE.



Le CCAS reste majoritairement fréquenté par des femmes.

Compte tenu du rôle implicitement attribué aux femmes concernant les démarches administratives, celles-ci fréquentent massivement le CCAS, ce n'est donc pas un indicateur probant mettant à jour des inégalités au sein de notre population en l'état. Il serait intéressant par exemple, que le CCAS mesure si les démarches accomplies le sont pour le compte d'un tiers ou pour soi-même.

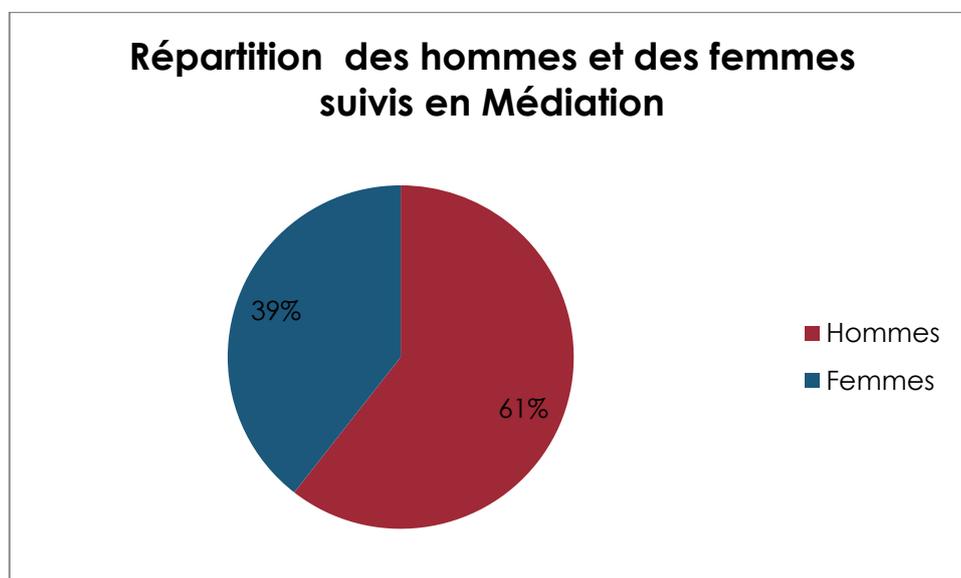
c) Répartition PAD (Point d'accès aux droits)



Le même constat que celui qui est fait au niveau du CCAS et de la MFS : les femmes sont majoritaires. Comme évoqué ci-dessus, 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)



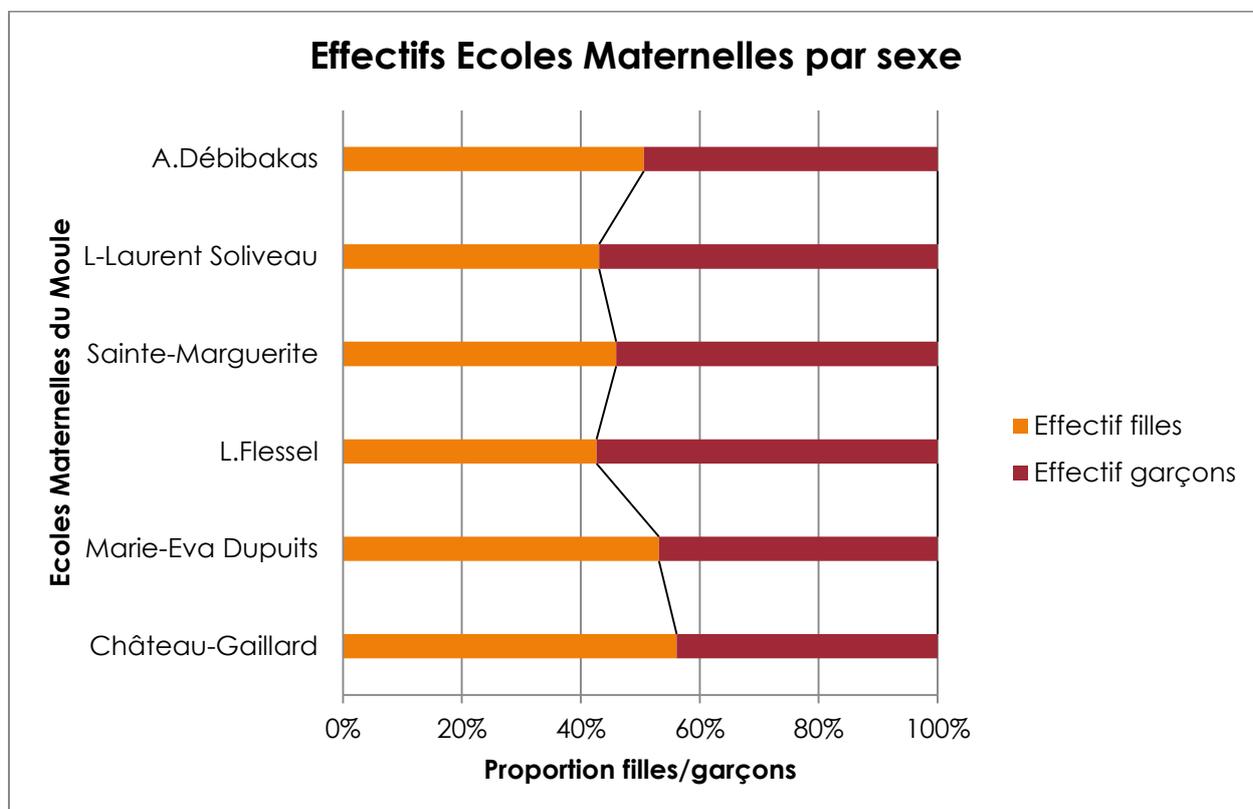
Les femmes sont moins concernées en tant qu'auteurs d'actes de délinquance.

En 2020, 109 personnes ont été suivies en médiation, contre 172 en 2019, et 200 en 2018.

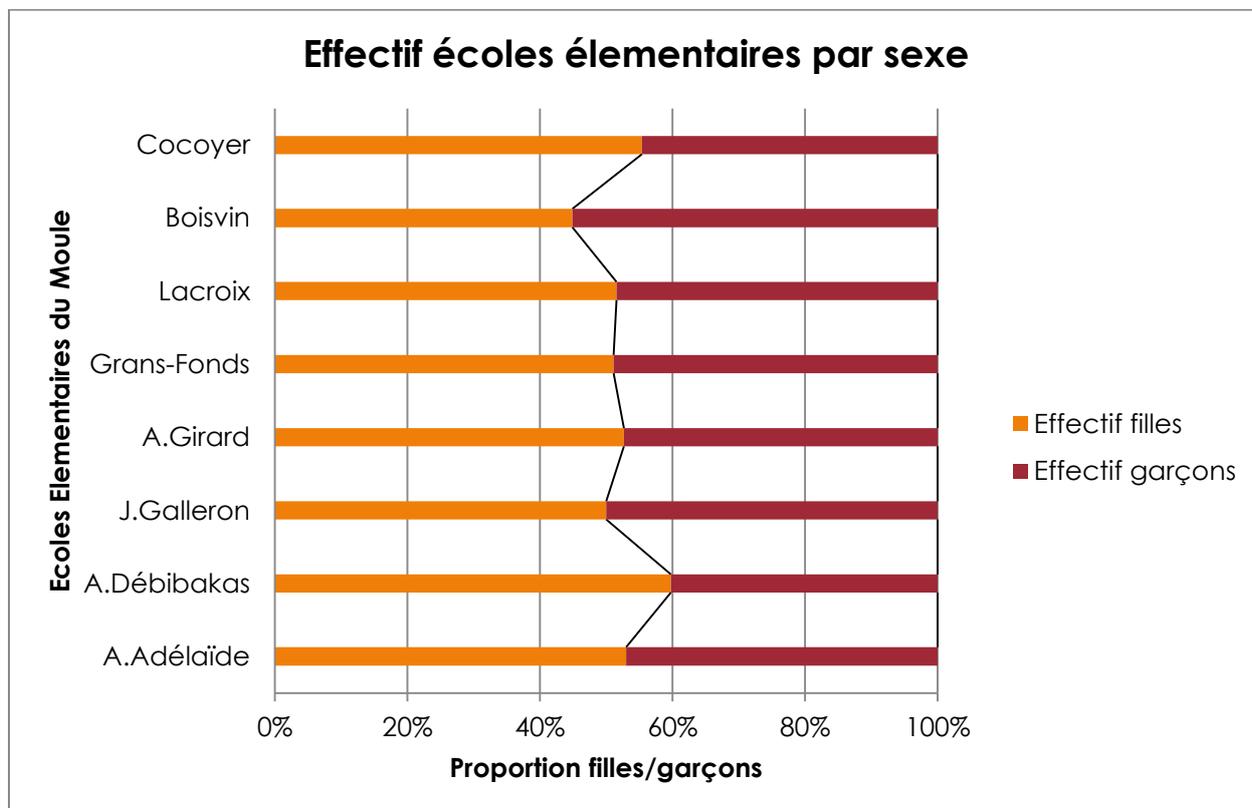
En revanche, le nombre de femmes suivies augmente : il passe de 28 femmes en 2018, 40 en 2019 à 43 en 2020, alors que la crise sanitaire a plutôt eu pour effet d'inscrire à la baisse les fréquentations des services municipaux par les publics. Le CLSPD n'a pu inscrire sur 2020, les actions visant à réduire les inégalités sociales qui étaient prévues.

LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

a) Répartition écoles maternelles par sexe



b) Répartition écoles élémentaires par sexe



Rien de particulier à souligner : sur les 13 écoles que compte la commune, il y a un certain équilibre qui est respecté. Cependant il est important, pour inscrire la parité dans l'avenir, de mener des actions qui viseront à sensibiliser les enfants à l'égalité entre les hommes et les femmes.

II – BILAN - PERSPECTIVES

A- BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'ANNEE 2020

En réponse à ce rapport, des actions ont été proposées pour l'année 2020 avec pour objectif de travailler et de contribuer à la réduction des écarts constatés entre les hommes et les femmes par exemple :

- ✓ La valorisation du sport au 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.

Certaines de ces actions, ont pu être réalisées, mais la survenance de la crise sanitaire a eu pour effet de paralyser l'activité économique et sociale. 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.

Beaucoup des services de la collectivité, ont pu constater une augmentation de leur fréquentation masculine, eu égard au confinement qui a été une période difficile, justifiant la nécessité de renouer avec une vie sociale, et des activités extérieures.

Le CCAS, a quant à lui, eu une activité plus soutenue, car les conséquences sociale de la pandémie, ont demandé l'organisation d'un dispositif supplémentaire, afin de venir en aide aux familles en détresse, et dans l'incapacité d'assurer le quotidien (soutien psychologique, administratif, aide alimentaire) ce dispositif a permis de lutter contre l'exclusion à laquelle étaient exposées ces familles.

La mobilisation des différents services, en vue de l'alimentation du rapport a été difficile cette année.

Un comité de pilotage et référent 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, mais il est primordial que l'importance de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, soit comprise et appréhendée dans sa globalité.

B - ORIENTATIONS VISANT A AMELIORER L'EGALITE FEMMES HOMMES

Le présent bilan ne montre pas de distorsions structurelles entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la Ville du Moule. Il permet de constater qu'il existe une parfaite équité de traitement entre les agents, indifférent de toute considération de genre.

L'implication des directions demeure une condition à une collecte efficiente des données, pour la partie du rapport concernant les politiques publiques.

LE PLAN PLURIANNUEL PREVU PAR LA 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 (Le **délai est reporté au 30 juin 2021**, dans le cadre de la loi d'urgence Covid). 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.

Des actions relevant des politiques publiques, comme par exemple celles qui permettraient aux enfants d'appréhender la notion d'égalité entre les femmes et les hommes et le refus des discriminations sont également à élaborer.

Le comité de pilotage a programmé des réunions de travail afin de faire une proposition de plan pluriannuel à la collectivité.