
VILLE DE FONTAINE

**RAPPORT DE SITUATION
COMPARÉE**

2020



**SERVICE ÉGALITÉ
CITOYENNETÉ**



SOMMAIRE

01

INTRODUCTION

03 - 20

PARTIE QUALITATIVE

- I - L'importance des partenariats locaux en faveur de l'égalité
- II - L'accompagnement vers l'insertion professionnelle comme facteur d'égalité femmes-hommes
- III - La culture et l'art au service de la promotion de l'égalité
- IV - La pratique du sport comme un vecteur d'émancipation
- V - La santé pour promouvoir l'égalité

21 - 39

ANALYSE QUANTITATIVE

- I - Composition du personnel
- II - Égalité de salaire
- III - Formation
- IV - Évolution de carrières
- V - Articulation du temps de vie
- VI - Compte épargne temps
- VII - Covid
- VIII - Plan d'action

INTRODUCTION

FONTAINE, UNE VILLE ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Depuis 2003, la Ville de Fontaine en lien avec ses partenaires, s'engage dans une démarche d'égalité femmes-hommes sur le territoire. Pour coordonner cette politique, le service égalité-citoyenneté de la Ville de Fontaine a été mandaté pour la mise en œuvre et la coordination des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes. Dotées chaque année d'un budget dédié, ses actions ont pu prendre des formes variées allant de la formation des acteurs, à des ciné-débats, en passant par des interventions en milieu scolaire.

De nombreux partenaires, services de la ville ou acteurs du territoire, participent à la dynamique fontainoise de mise en œuvre d'actions afin d'intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans leur projet de structure ou de service. Ces engagements se traduisent dans un document d'orientation écrit collectivement pour la première fois en 2007, réévalué par la suite en 2010 et 2017. La nouvelle mandature qui s'est ouverte, nous donne l'occasion de réactualiser à nouveau cet outil en 2021.

Parmi les services engagés en interne, la direction des ressources humaines joue un rôle primordial car elle est garante du principe d'égalité entre les agents, tant dans le recrutement que dans la gestion des ressources humaines.

Chaque année, conformément à la loi du 4 août 2014, la ville réalise un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Afin de définir des mesures préventives et correctives, le rapport analyse le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques, orientations et programmes d'actions menées sur le territoire. Il s'agira dans ce rapport de présenter dans une première partie les actions effectuées sur l'ensemble du territoire, puis dans une seconde partie d'établir des statistiques genrées pour rendre lisible l'égalité professionnelle et son plan d'actions porté par notre service ressources humaines .

En raison du contexte de crise sanitaire, le rapport 2020 revêt cette année un caractère inédit. Certains services de la ville ont en effet vu leur activité largement perturbée. De nombreuses actions et de nombreux projets ont malheureusement dû être reportés voire annulés. L'édition 2020 du rapport de situation comparée examinera donc l'égalité des genres cette fois-ci à travers le prisme de la crise sanitaire.



ANALYSE QUALITATIVE

I - L'IMPORTANCE DES PARTENARIATS LOCAUX EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

- **Le partenariat avec Grenoble Alpes Métropole, un engagement local**

Le service Égalité, Citoyenneté est le service référent pour le territoire de Fontaine sur les questions d'égalité femmes-hommes. À ce titre, il a poursuivi en 2020 sa mission de service ressource pour les acteurs locaux et sa participation aux instances animées par la Métropole.

En 2021,

fort de la richesse partenariale rencontrée dans cette instance et la pertinence des outils proposés, le service Égalité, Citoyenneté poursuivra sa présence au sein des instances métropolitaines (Réseau Égalité Femmes Hommes, Groupe de travail Genre et espace public), dans ce cadre il est régulièrement amené à être partie prenante des actions mises en place.

- **Le document d'orientation à l'égalité femmes-hommes, un outil clé**

Depuis 2003, la ville de Fontaine est engagée dans un travail de promotion de l'égalité à l'échelle du territoire. Afin de mieux identifier les acteurs du territoire, elle a créé un document d'orientation. Mis à jour à trois reprises, en 2007, 2010 et 2017, ce document a tout intérêt à être renouvelé.

En 2021,

dans le cadre de la nouvelle mandature, une nouvelle réécriture est proposée. Ce travail permettra à l'ensemble de l'équipe municipale de découvrir les acteurs locaux et leur champ de compétences respectifs. Cette nouvelle édition permettra par ailleurs de conforter d'anciens partenariats tout en explorant de nouvelles pistes d'actions communes sur le territoire.

- **La rencontre entre les élèves du lycée professionnel Jacques Prévert et les élus locaux**

Dans le cadre du cours sur l'éducation civique et la citoyenneté, deux élus (une femme et un homme) seront amenés à intervenir dans les classes de première afin de s'exprimer sur les questions de parité et d'engagement citoyen. Cette intervention est pensée comme une action de sensibilisation auprès des élèves du lycée. Elle permet aux élus de partager avec les élèves les raisons de leur engagement politique et de leur présenter leur parcours professionnel.

Plus largement, c'est aussi l'occasion pour les élèves de s'interroger sur cette orientation professionnelle et la représentation politique des femmes à l'échelle locale et nationale. Les nouvelles annonces gouvernementales d'octobre 2020 liées aux mesures sanitaires prises pour réduire à leur strict minimum les contacts et déplacements n'ont pas permis le déroulement de l'action.

En 2021,

cette action sera programmée avec de nouvelles formes pour nourrir la rencontre, seront proposées pour exemple, une animation à partir d'un jeu de plateau ayant pour objectifs de :

- Comprendre comment se construit un budget communal
- Jouer en équipe et se mettre d'accord sur les choix à faire en tant qu'élus

- **Un cycle ciné-débat en partenariat avec les acteurs du territoire**

À tout moment de l'année, des actions de sensibilisation peuvent être proposées soit parce qu'une problématique particulière émerge, soit sur la sollicitation d'un partenaire. Des liens sont également faits avec le cycle cinéma proposé en partenariat avec les acteurs du territoire (2 à 3 projections-débat proposées chaque année). Malheureusement, aucune action de ce type n'a pu être proposée en 2020 du fait des deux confinements.

En 2021,

ces actions en direction du grand public seront reconduites. Le cinéma reste un outil de sensibilisation essentiel dans nos actions. Les établissements scolaires nous sollicitent régulièrement pour intervenir en diversifiant nos formes d'actions (spectacle, débat...) ou des supports divers (exposition, film)



Soirées ciné-débat autour des films "Les Invisibles" et "Jusqu'à la garde" respectivement à la salle Edmond Vigne et la MJC de Fontaine

- **Un diagnostic égalité femmes-hommes pour le Collège Gérard Philipe**

Dans le cadre du partenariat entre le service Égalité, Citoyenneté et le collège Gérard Philipe (REP), avec lequel de nombreuses actions sont mises en place depuis plusieurs années, des enseignants ont pu faire remonter certains questionnements vis à vis de leur posture professionnelle en classe et notamment sur des reproductions des normes de genre.

C'est pourquoi, ces derniers souhaitent être formés et/ou obtenir des clés afin de traiter équitablement filles et garçons (226 garçons et 218 filles inscrits pour cette rentrée 2020-2021) concernant la prise de parole en classe, l'orientation scolaire, les attentes en fonction du sexe...

En parallèle de cette demande, a émergé au sein du collège une volonté de travail plus générale sur l'égalité femmes/hommes.

En 2021,

un diagnostic général sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du collège Gérard Philipe sera établi. Il permettra d'établir un plan d'actions le plus pertinent possible dans le collège en analysant entre autres la répartition des postes et des salaires en fonction du sexe, la place accordée aux filles dans la cour, dans la pratique sportive...

Une fois ce diagnostic effectué, un plan d'actions généralisé pourra être mis en place au sein de la structure, basé sur une politique de l'égalité structurée.

II - L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE COMME FACTEUR D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- **Le Forum des métiers, vers une vision non-genrée de l'orientation professionnelle**

Cette action, organisée au sein du collège Gérard Philipe, vise à ouvrir des horizons aux élèves aussi bien en terme de diversité de métiers représentés que de regard non sexué sur les métiers (présence de l'exposition « Les métiers ont-ils un sexe ? »). Chaque année, une douzaine de professionnels avaient répondu présents pour rencontrer les élèves de 4ème à cette occasion. Malheureusement, le forum qui devait avoir lieu en mai a été annulé en raison des conditions sanitaires et de la fermeture de l'établissement.



Forum des métiers 2019 au collège Gérard Philipe

- **L'action linguistique à visée professionnelle**

Depuis 2015, le service Égalité, Citoyenneté propose des ateliers d'apprentissage intensif du français à visée professionnelle. Il s'agit, durant 9 semaines à raison de 12 à 24 heures par semaine, de favoriser l'insertion professionnelle de femmes et d'hommes primo-arrivants à travers l'apprentissage de la langue. En complément des cours de français langue étrangère (FLE) et du travail proposé autour du parcours professionnel des apprenants, plusieurs interventions sont organisées pour leur apporter une vision globale du monde du travail et de la recherche d'emploi (visite du Pôle Emploi, simulations d'entretien, enquêtes sur les métiers, utilisation de l'espace multimédia, passage du PSC1...).

Les années précédentes, les CV des participants ont été valorisés de différentes façons : BD, émission radio, réalisation de CV set de table et de cartes de visite.

En 2021,

le service Égalité, Citoyenneté est attendu à nouveau à l'organisation du 5ème forum des métiers du collège Gérard Philipe. Une attention particulière sera apportée à la représentation au cours de cette journée d'une vision non-genrée de l'orientation professionnelle. Pour ce faire, des intervenants occupant des métiers traditionnellement occupés par des personnes de l'autre sexe, seront présents.

Afin de satisfaire le plus grand nombre, la mission locale Drac Vercors souhaiterait à cette occasion s'associer à la démarche afin de concevoir en partenariat avec le service Égalité, Citoyenneté, un concept d'action sur une journée où l'ensemble des établissements scolaires fontainois seraient conviés. Ainsi, au-delà de la présentation de parcours professionnels, des ateliers seraient proposés afin d'aborder les codes du monde professionnel.



Les apprenants lors du cours d'initiation à l'informatique - Atelier linguistique à visée professionnelle

Cette année, c'est une présentation vidéo avant/après qui a été réalisée au cours de la deuxième et la septième semaine. Cette vidéo permet de se rendre compte des progrès réalisés par nos participants lors de la formation.

Pour mémoire, une évaluation de cette action a été réalisée en 2019. Elle a permis de souligner la complémentarité de cette action avec d'autres formations linguistiques existant sur le bassin grenoblois.

Prescripteurs et apprenants ont souligné leur intérêt pour leur remise en dynamique, mais aussi de par les différents apports proposés et leur complémentarité qui en font une action complète qui apporte une vraie plus-value dans les parcours.



Les photolangages pour parler de soi - Atelier linguistique à visée professionnelle

En 2021,

le module prévu à l'automne 2020 sera reprogrammé. D'autres compléments à l'action telle qu'elle existe aujourd'hui sont en cours de réflexion. Il pourrait s'agir d'ateliers ponctuels (demi-journées), permettant à des personnes ayant déjà participé à un atelier de venir parfaire leur vocabulaire, ou tout simplement rester dans une dynamique d'apprentissage. Ces ateliers ponctuels pourraient également être proposés à des personnes qui n'ont pas suivi l'atelier linguistique à visée professionnelle, en attendant qu'une session démarre.

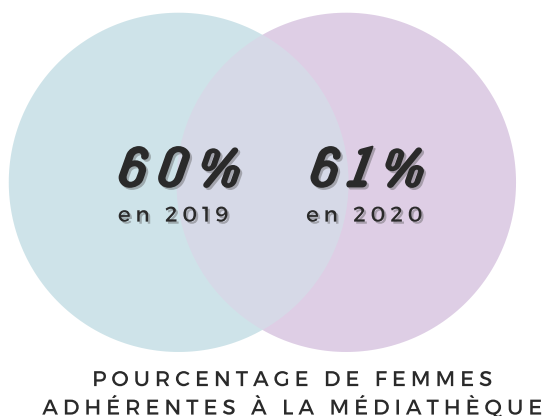


Les apprenants lors des cours de Français Langue Étrangère (FLE) - Atelier linguistique à visée professionnelle

III - LA CULTURE ET L'ART AU SERVICE DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Médiathèque

Si la médiathèque a comptabilisé moitié moins d'adhérents qu'en 2019, les femmes restent tout de même majoritaires. La répartition reste par ailleurs très stable puisque cette année 60% des adhérents sont des femmes contre 61% l'année dernière.



Le VOG

Même si la fréquentation du VOG a été fortement impactée par la crise sanitaire, les adhérents restent en majorité des femmes (65%).

Ce constat est le même depuis plusieurs années puisqu'en 2018 et 2019, elles représentaient 60% des adhérents.

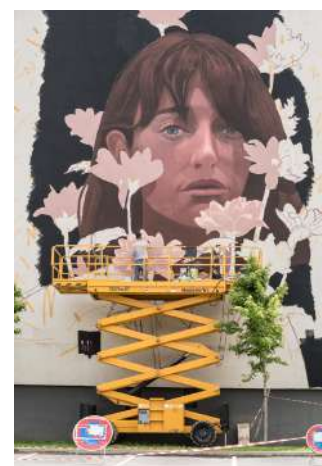


FEMME EXPOSÉE AU VOG EN 2020

En 2020, une seule femme a été exposée au VOG, chiffre stable depuis plusieurs années. A l'inverse du nombre des artistes masculins qui ont été de plus en plus nombreux au cours des dernières années, excepté 2020.

Street art festival 2020

Concernant l'édition 2020 Street Art Festival, les artistes sur Fontaine interviennent à part égal contrairement aux années précédentes où les hommes étaient représentés en plus grand nombre.



La Source - École de musique

Parmi les adhérents de l'école de musique, on compte 53 % de femmes contre 58 % l'année dernière. L'école de musique tend donc à s'approcher d'une égalité réelle au niveau de ses adhérents. Toutefois, on remarque que pour les 16 à 25 ans il y a 5 fois plus de filles que de garçons.

53% *de femmes adhérentes tout âge confondu*



84% *de femmes adhérentes chez les 16-25 ans*

Au niveau des instruments, même constat qu'en 2019, les femmes sont toujours plus nombreuses à jouer des instruments à bois, claviers, et cordes, tandis que les hommes sont plus nombreux dans les percussions et cuivres. En revanche cette année, le cours de chant réunit uniquement des femmes.

Au niveau des enseignants, 25 femmes et 19 hommes se partagent les cours. Les cours de cuivres sont exclusivement enseignés par des hommes. À l'inverse les cours de percussions, de chant, et d'éveil sont enseignés par des femmes.

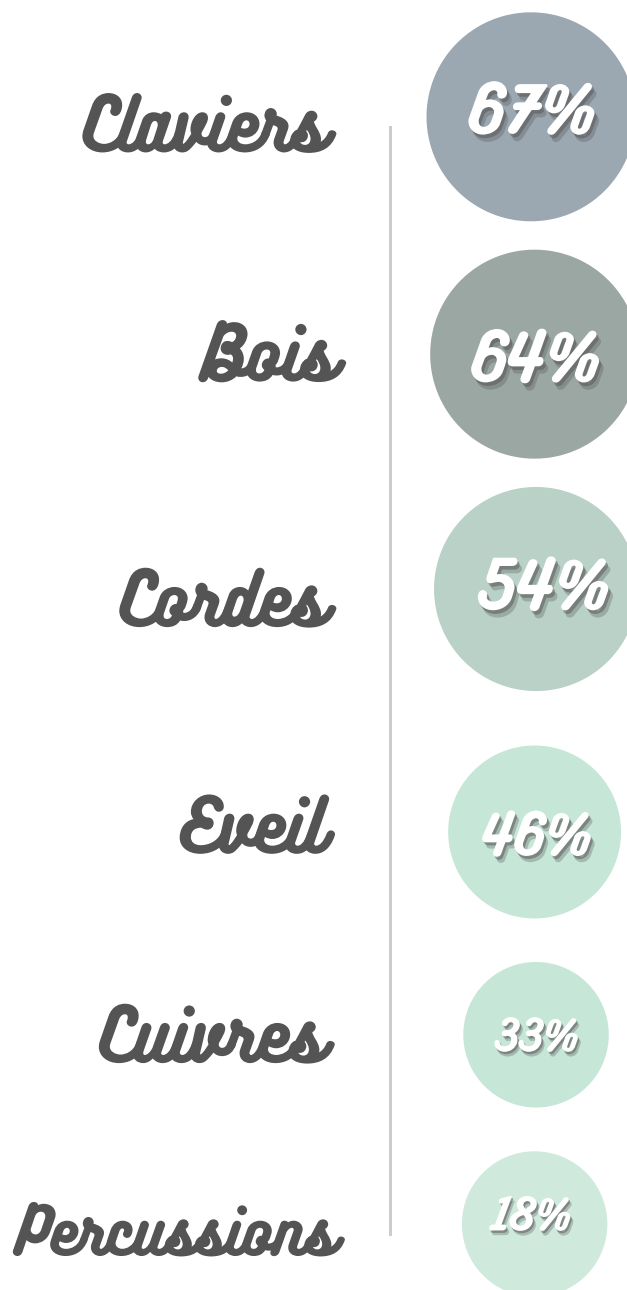
Côté programmation, le nombre de musiciennes accueillies reste légèrement inférieur à celui des hommes puisqu'elles représentent 47% des intervenants au programme. Cependant, on peut noter une forte progression puisqu'en 2019, les femmes représentaient 34% de la programmation côté musique.

+13% *de femmes au programme de la Source par rapport à 2019*

À noter également qu'en raison de la crise sanitaire la moitié des interventions des femmes ont été reportées à 2021 ou annulées. En revanche, chez les hommes, le report et l'annulation ne concerne que 15 % d'entre eux.

Il semblerait donc que les femmes aient été plus impactées par la crise sanitaire que les hommes dans leur intervention auprès des structures comme celle de la Source.

POURCENTAGE DE FEMMES PRÉSENTES DANS CHACUN DES COURS EN 2019-2020



• **« Sois toi et t'es belle », un spectacle jeune public**

En 2020, le service Égalité, Citoyenneté a souhaité proposer à nouveau un spectacle de sensibilisation destiné aux plus jeunes. Ainsi, deux représentations du spectacle « Sois toi et t'es belle » ont été proposées les 4 et 5 février par la troupe En Compagnie de Soi.

Ce spectacle familial propose d'interroger, avec humour et émotion, les inégalités femmes-hommes, les codes de représentations du féminin et du masculin et d'inverser les rôles. Comment rendre compte de l'état actuel des choses à nos enfants ? Comment leur donner une autre lecture, leur permettre de réfléchir à ce que nous avons acquis ? Comment les amener à penser les relations entre genres autrement ? Comment en débattre ? Toutes ces questions sont à l'origine de la création du spectacle et celui-ci apporte de nombreux éléments de réflexion.

La séance du mardi après-midi a réuni quatre classes de CM1-CM2 de trois écoles différentes soit environ 120 personnes. La séance du mercredi après-midi a quant à elle réuni 150 personnes (familles et accueils de loisirs). Pour les deux séances, un échange a eu lieu à la fin du spectacle avec la comédienne et metteuse en scène.

Dans les deux cas, le spectacle a suscité l'enthousiasme du public et les échanges ont été nombreux. Les familles et les enseignants ont fait des retours très positifs, ils ont beaucoup apprécié les messages proposés par le spectacle et ses différentes grilles de lecture selon l'âge des spectateurs.

En 2021,

L'événementiel restera un outil privilégié puisque la politique égalité de la commune a toujours souhaité se rendre visible à travers notamment l'organisation de manifestations, prenant la culture comme un support intéressant pour véhiculer un message de tolérance à l'égard de l'égalité femmes-hommes.



Le spectacle "Sois-toi et t'es belle" lors d'une représentation à la salle Edmond Vigne

IV - SPORT ET LOISIRS, VECTEURS D'ÉGALITÉ ET DE CONFIANCE EN SOI

- **Des formations d'auto-défense pour des femmes de tout âge**

Suite au succès de la première session d'auto-défense à destination des agentes (32 femmes formées) et à l'annulation de la deuxième session pour cause de COVID 19, cette action sera reconduite en 2021.

- **Quelques statistiques des associations sportives fontainoises**

Dans l'ensemble, on note que de plus en plus de personnes adhèrent aux associations sportives fontainoises. Côté loisir, 2606 personnes étaient adhérentes aux clubs sportifs en 2019 contre 2829 personnes en 2020. Côté compétition, en 2019 il y avait 1196 sportifs à avoir un licence compétition contre 1551 en 2020. Ce constat plutôt positif démontre un engouement important pour les clubs sportifs de Fontaine.

Concernant la pratique loisir, 55% des adhérents sont des femmes. En revanche, elles sont nettement moins bien représentées au niveau de la pratique en compétition puisqu'elles ne sont que 33%.

La répartition par genre et par sport

L'analyse genrée des statistiques met en évidence que la pratique sportive reste aujourd'hui encore sexuée, femmes et hommes se regroupant dans des activités sportives traditionnellement exercées par des personnes de leur sexe.

Les femmes sont nombreuses à pratiquer la gymnastique à Fontaine. En effet, les clubs de gym 3e âge, de gymnastique et de gymnastique volontaire comptent entre 87% et 100% de femmes parmi leur adhérents.

Concernant la pratique compétitive, on retrouve également la gymnastique avec 93% de femmes à l'ASF gymnastique. Ensuite, les clubs de tennis de table et de twirling comptent tous les deux 82% de femmes en compétition.

Au niveau de la pratique loisir, les hommes sont très représentés sur le rugby (100%), la chasse (100%) et le foot (95%). Côté pratique compétitive, le rugby reste en tête avec 97% d'hommes licenciés à l'ASF Rugby. L'escrime rassemble également exclusivement des hommes sur le volet compétition.

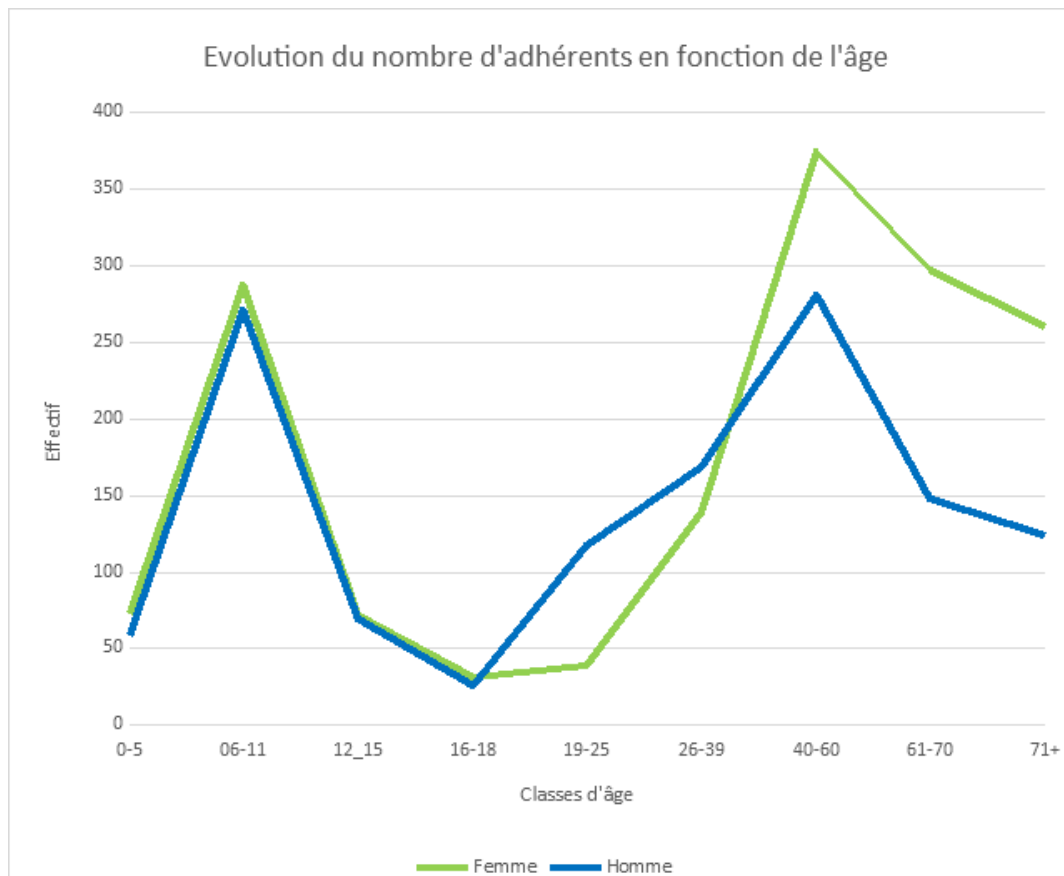
Toutefois, on remarque également que certains sports offrent une plus grande mixité. Au niveau de la pratique loisir, les sports d'orientation, le handball et l'athlétisme atteignent quasiment l'égalité des genres. Au niveau de la pratique compétitive, les sports d'orientation sont toujours présents suivis de près par l'aviron qui compte 50% de femmes en compétition.

La répartition par genre et par âge

En fonction de l'âge et du genre, on constate également que la pratique du sport peut varier. Si la pratique du sport en loisir reste très similaire chez les garçons et les filles entre 0 et 16 ans, on remarque que l'écart se creuse par la suite. Les hommes sont effectivement plus nombreux à pratiquer le sport en loisir de 16 à 26 ans mais la tendance s'inverse par la suite.

Au-delà de 39 ans, les femmes sont à nouveau plus nombreuses à pratiquer le sport en loisir. L'écart étant important chez les seniors également puisque pour les 71 ans et plus, on compte 67% de femmes en pratique loisir.

(voir graphique page suivante)



• **Les femmes et le sport, un vecteur d'émancipation**

Comme la culture, le sport est un vecteur d'égalité, d'estime de soi et de vivre ensemble considérable et peut servir de levier dans un parcours d'insertion, de socialisation, de prise de confiance en soi des femmes.

Cependant, malgré une mixité en termes de pratique sur le territoire, certaines femmes restent encore très éloignées de l'activité sportive. C'est pourquoi, des parcours « à la carte » composés d'ateliers de découverte et d'initiation non-mixtes à plusieurs pratiques pourraient être proposés aux femmes, en fonction des différents outils et professionnels mobilisables.

Un questionnaire exploratoire afin d'identifier les intérêts, motivations et freins à la pratique sportive exprimés par un panel de 50 femmes fontainoises a été lancé. Pour obtenir un échantillon large et diversifié (âges, catégories socio-professionnelles, origines...) différents partenaires territoriaux ont été sollicités.

Cette enquête pourra, en partenariat avec la démocratie participative, être ensuite poursuivie et élargie à l'ensemble de la population fontainoise, avec le sondage "Votre avis nous intéresse".

• **Statistiques des centres d'accueil de loisirs**

Dans l'ensemble, moins d'enfants ont fréquenté l'accueil de loisirs cette année que l'année dernière (1292 enfants cette année contre 1570 enfants l'année dernière). Néanmoins la répartition au niveau des genres reste très similaire, avec 46% de filles sur l'effectif global.

A noter que l'accueil de loisir estival du Château a accueilli majoritairement des garçons durant les vacances d'été. Ils représentaient les ¾ de l'effectif accueilli. Du côté de l'encadrement, 68% des animateurs étaient des femmes contrairement à l'année dernière où 67% des animateurs étaient des hommes.

Accueils de Loisirs 3/14 ANS		Effectifs			
		Filles	Garçons		
Enfants de 3 à 5 ans	3 POM'	92	88	Vacances scolaires + Mercredis	
	Elsa Triolet	128	155		
Enfants de 6 à 8 ans	Elsa Triolet	185	221		
Enfants de 8 à 11 ans	Romain Rolland	82	108		
Jeunes de 11 à 14 ans	Romain Rolland	36	39		vacances scolaires uniquement
Enfants de 4 à 11 ans	St Nizier du Moucherotte	69	89		vacances hiver et été
Enfants de 7 à 11 ans	Le Château	8	26	Vacances été	
TOTAL		592	700		



V - LA SANTÉ POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

• **Le rapport au corps au lycée Jacques Prévert**

La rencontre avec Diariata N'Diaye, slameuse engagée

Après un travail sur le harcèlement de rue mené avec une classe de seconde mode au sein du lycée sur l'année scolaire 2018-2019, il s'agissait cette année d'interroger les élèves sur leur rapport au corps. En 2020, deux classes de bac professionnel métiers de la mode et du vêtement ont travaillé sur cette thématique. Pour accompagner les élèves dans leur réflexion sur le rapport au corps, et les amener à s'exprimer sur le sujet, une artiste slameuse est intervenue.

Diariata N'Diaye, du groupe DialeM, est une artiste engagée. Habitée à réaliser des ateliers d'écriture avec des jeunes sur ces sujets, elle est intervenue à deux reprises au lycée. Sa première intervention avait pour principal objectif d'amener les élèves à s'exprimer sur leur vécu, leur rapport au corps et plus largement sur la question de l'égalité femmes-hommes. A cette occasion, elle leur a donné des conseils et consignes d'écriture, pour que chaque élève puisse s'exprimer individuellement et par écrit. Durant trois semaines, ils ont donc travaillé à l'écrit avec l'appui de leurs enseignants. Trois semaines après, Diariata N'Diaye est revenue une demi-journée dans chaque classe afin de retravailler les textes et permettre aux élèves qui le souhaitaient de lire leur texte devant la classe.

Le bilan de ces interventions est positif. Grâce à ces dernières, les élèves ont pu s'interroger sur leurs représentations du corps, après ce qui a parfois permis de libérer un vécu douloureux. Plusieurs textes décrivaient des scènes de violence voire de viol.

Par la suite, les enseignants ont pu orienter les élèves vers les professionnels compétents pour qu'une suite puisse être donnée s'ils le souhaitaient.

La rencontre avec les amazones d'Afrique, artistes maliennes activistes

Le travail au lycée s'est clôturé par la rencontre entre les deux classes de mode et trois chanteuses du groupe « Les amazones d'Afrique ». Les Amazones d'Afrique réunit trois stars maliennes de la musique et activistes du changement social. Le groupe se produisant à La Source le 12 mars, une rencontre a été organisée avec les élèves l'après-midi dans la salle de spectacle. Des échanges se sont poursuivis en classe avec les enseignantes sur la notion de "solidarité entre femmes" abordée par les artistes. Beaucoup d'élèves ont pris conscience que les filles entre elles, en étant dans le jugement, faisaient le jeu du machisme et des a priori de la société. Les élèves ont aussi mis en perspective la place des femmes en Afrique.

En 2021,

ce travail du rapport au corps sera poursuivi. À partir de la question "comment définirais-tu ton rapport au corps aujourd'hui ?" Léa Bordier a interrogé 12 femmes pour comprendre quelle relation chacune entretient avec le sien. Douze témoignages croqués par douze illustratrices, chacune avec son style, tout en poésie et tendresse.



Rencontre entre les élèves du lycée J. Prévert et les Amazones d'Afrique

Le Centre de Planification et d'Éducation familiale de Fontaine

- **Consultations médicales**

Étalement des consultations sur Fontaine

De Janvier à fin Juillet 2020, le centre de planification de Fontaine a assuré 230 consultations dont 17 % par téléphone.

Nous pouvons relever que le confinement a mené à un changement de mode consultatif, les consultations téléphoniques ayant été privilégiées aux consultations en présentiel dès le 17 mars, date du début du confinement.

Nombre et motifs des consultations

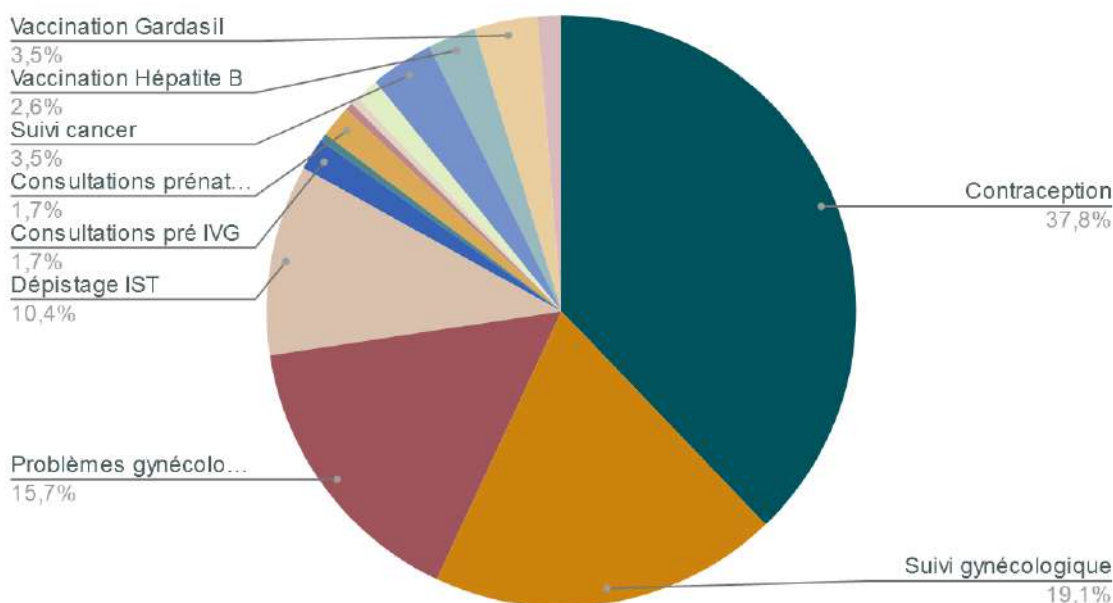
Sur la période de Janvier à fin Juillet 2020, les femmes représentent l'ensemble des consultations du planning familial, tous motifs et âges confondus.

Comme l'atteste le graphique ci-dessous, le principal motif des consultations médicales au CPEF est la contraception à 37,8 % puis le suivi gynécologique à 19,1 % et les problèmes gynécologiques à 15,7 %.

À noter 23 % des personnes accueillies pour le motif de contraception et 27 % pour un dépistage IST sont mineures. Les personnes mineures représentent 21 % du total des consultations.

Sur l'ensemble des rendez-vous planifiés, 11% n'ont pas pu être honorés.

Motifs des consultations de janvier à fin juillet 2020



• **Animations portant sur la sexualité et l'éducation familiale à l'intérieur et à l'extérieur du centre**

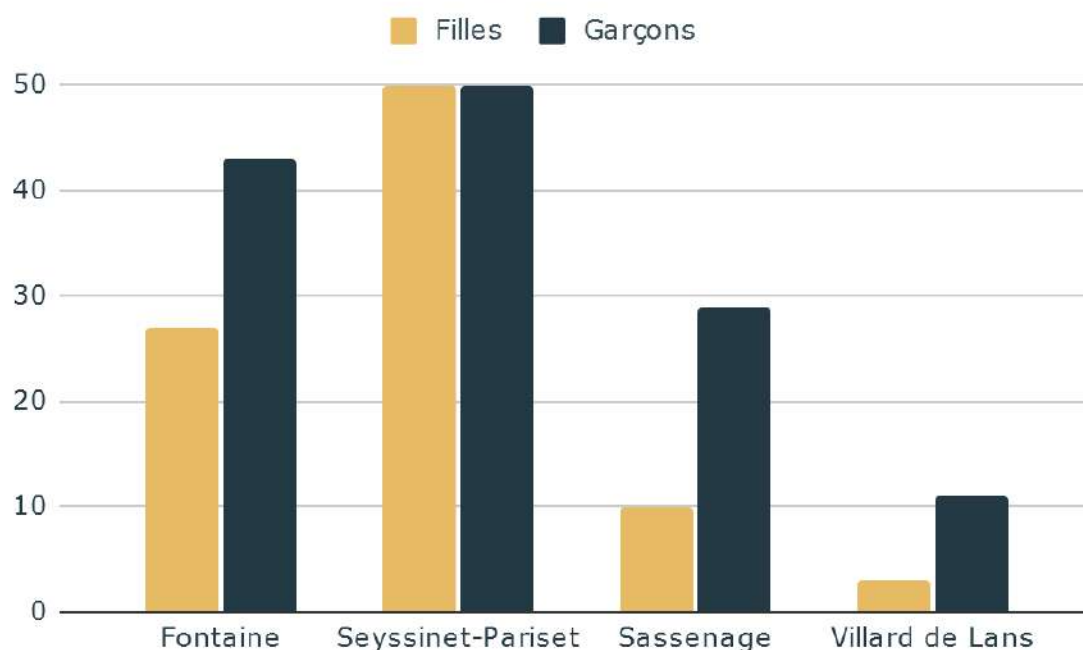
La crise sanitaire a eu comme impact l'annulation de 74 animations du centre de planification auprès des collèges et des lycées. Néanmoins 30 interventions ont pu être menées dont 9 sur le territoire fontainois. Au total c'est 391 personnes qui ont été sensibilisées dont 18% de fontainois

La majorité des interventions se sont déroulées dans des établissements scolaires, à savoir 67 %.

Sur l'ensemble des interventions en collège/lycée c'est 223 élèves qui ont été sensibilisés, dont 40 % de filles/femmes, pourcentage qui descend à 39 % pour les interventions dans les établissements fontainois (collèges Jules Valès et Gérard Philippe).

Sur les 223 élèves sensibilisés 31% étaient fontainois.

Interventions de la rive gauche par ville et genre (collèges/lycées)

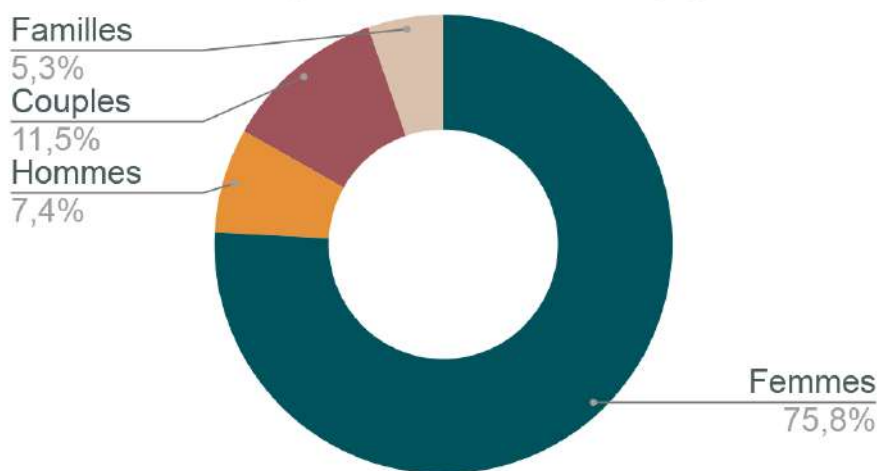


• **Préparation à la vie de couple et à la fonction parentale, entretiens de conseil conjugal**

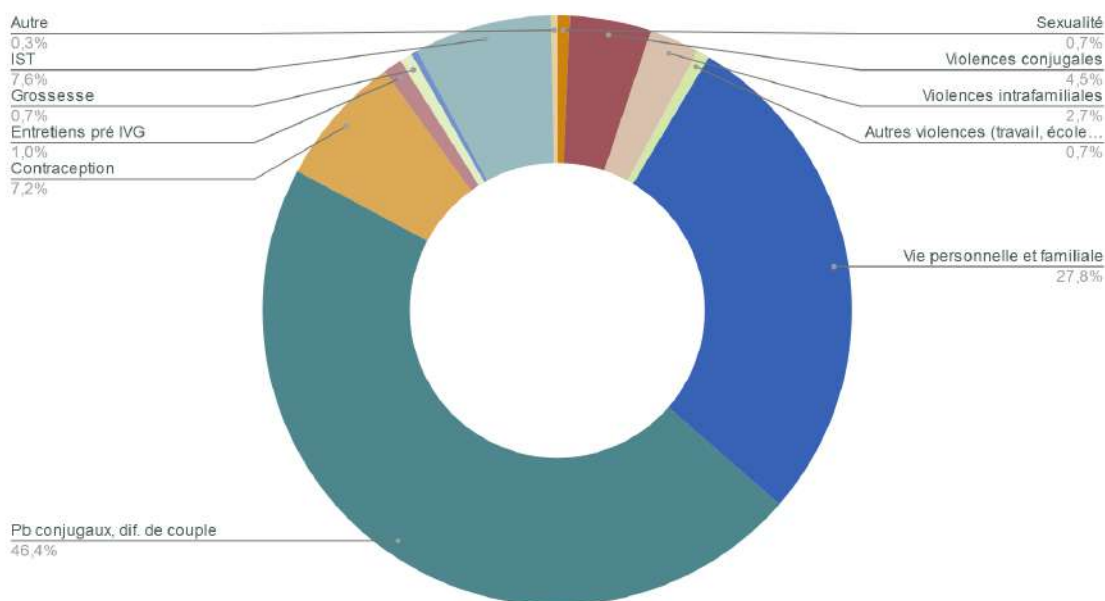
Le centre de planification a réalisé 244 entretiens de conseil conjugal à Fontaine, dont une majorité à destination de femmes seules, à savoir 75,8%. Les couples représentent 11,5% des entretiens, tandis que les hommes seuls 7,4%.

Les motifs de ces entretiens sont multiples comme l'atteste le graphique suivant. Nous pouvons néanmoins observer que les motifs des "Problèmes conjugaux, différents de couples" ainsi que "Vie personnelle et familiale" sont les plus courants, ils représentent respectivement 46,4% et 27,8% de l'ensemble des entretiens.

Données genrées entretiens conjugaux

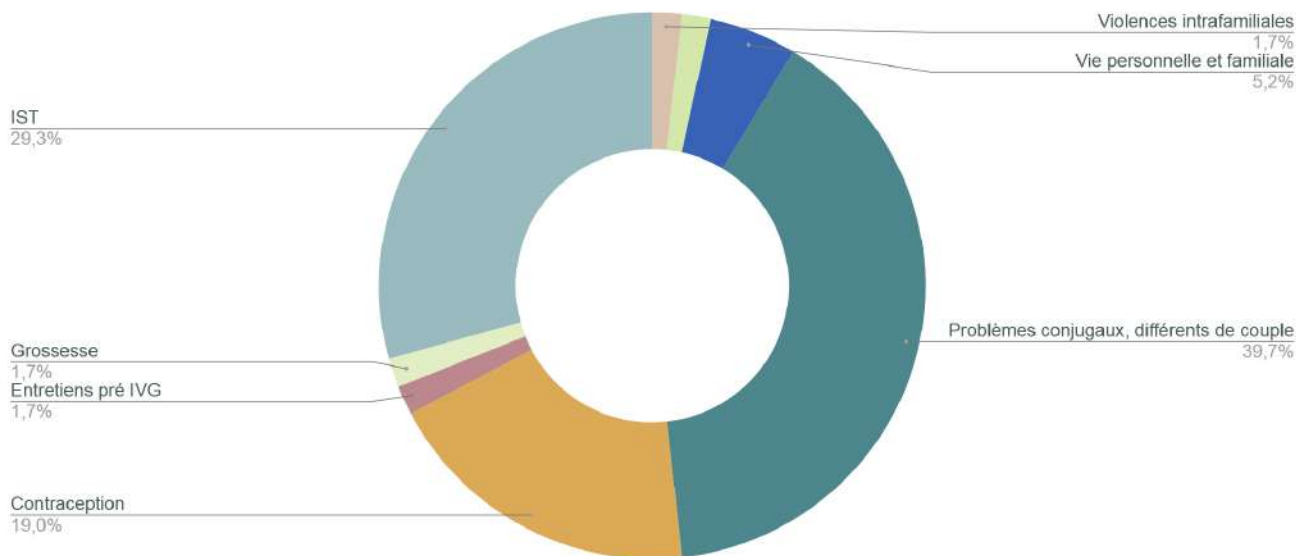


Motifs des entretiens de conseil conjugal



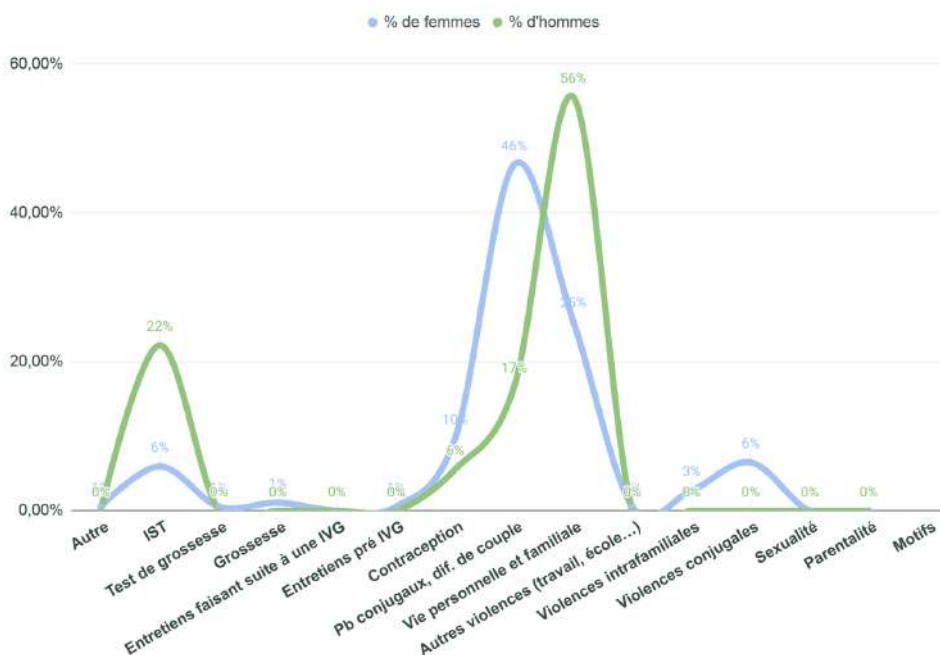
De plus, 24% des personnes entretenues sont mineures. Il est intéressant de relever que chez les mineurs, les motifs de consultation sont sensiblement différents de ceux des personnes adultes. Les entretiens pour les IST représentent 29,3% des consultations, contre 8,2% chez les adultes, tout comme les entretiens pour contraception qui représentent 19% des consultations contre 7,8% chez les adultes.

Motifs des entretiens avec mineurs



Une analyse par genre des entretiens en conseil conjugal nous permet d'observer que les femmes consultent majoritairement pour le motif de "Problèmes conjugaux et différent de couple", ce qui représente 46% des entretiens féminins. Tandis que les hommes sont reçus majoritairement pour des raisons de "Vie personnelle et familiale", ce qui représente 56% des consultations. Enfin, nous pouvons aussi noter un différentiel concernant les consultations pour "IST", les femmes consultant 16% moins que les hommes pour ce motif.

Motifs des consultations par genre



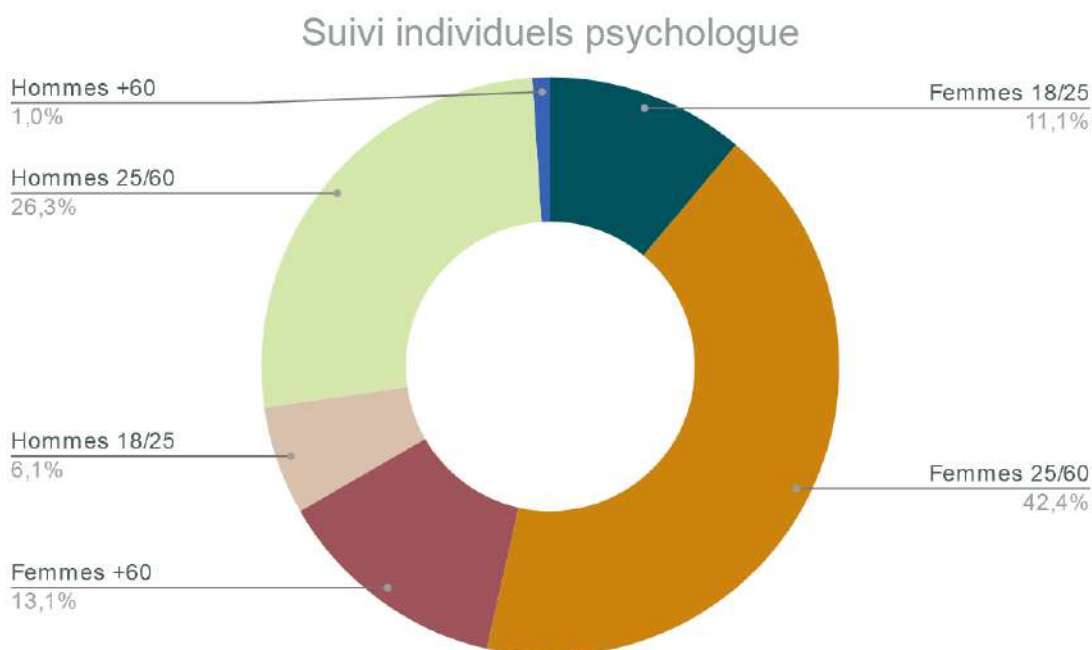
Les violences conjugales concernent, elles, uniquement des femmes et représentent 6% des entretiens pour conseil conjugal.

Service Communal d'Hygiène et de Santé

• *Rendez-vous individuels psychologiques*

Nous pouvons observer que tous âges confondus les personnes suivies en rendez-vous individuel avec la psychologue sont majoritairement des femmes à 67%. Pourcentage qui est d'autant plus significatif chez les plus de 60 ans avec un pourcentage de 94% de femmes suivies pour 6% d'hommes.

Concernant une analyse en catégories d'âges, nous pouvons relever que les personnes de 25 à 60 ans sont celles qui sont les plus suivies par la psychologue. Elles rassemblent 69% de l'ensemble des personnes reçues.



Afin de poursuivre cette politique d'égalité femmes/hommes sur le territoire le service Égalité Citoyenneté poursuivra en 2021 son travail collaboratif démarré depuis 2003. Ses missions de coordination et de mise en œuvre d'actions permettront de rendre lisible la nouvelle feuille de route politique sur cette thématique.



ANALYSE QUANTITATIVE

Collecte des données :

Le travail de collecte des données s'est fait en coopération avec la direction des Ressources humaines. Chaque année, le service Égalité, Citoyenneté, qui pilote la rédaction et l'analyse des données du rapport de situation comparée, s'attache à proposer un travail analytique complémentaire en allant à la recherche de nouveaux indicateurs/nouvelles données générées.

Cette année de nouveaux indicateurs ont été ajoutés au rapport, afin d'analyser l'égalité des genres au prisme de la crise sanitaire. Ces indicateurs ne concernent que la période du 17 mars au 11 mai 2020 :

- Indicateurs sur le nombre de jours de travail en présentiel avec contact public/sans contact public
- Indicateurs sur la pratique du télétravail
- Indicateurs sur les autorisations spéciales d'absences (ASA)

I - Composition du personnel

A) Effectif

Effectif du personnel permanent selon les filières

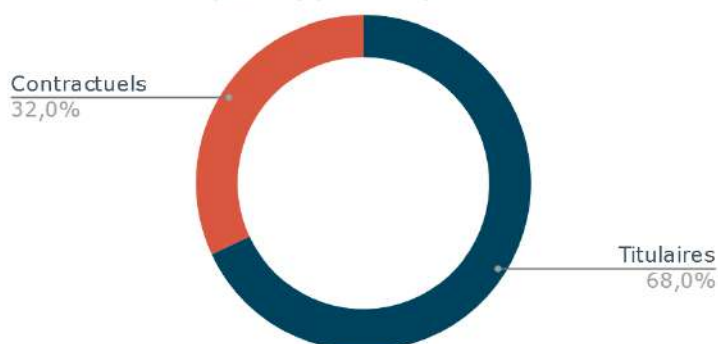
	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrative	77	17	18	8	120
Technique	91	93	60	24	268
Culture	19	9	10	8	46
Sport	4	6	1	2	13
Social	39	0	25	1	65
Police	1	10	0	0	11
Animation	12	5	19	2	38
Total	243	140	133	45	561

- **L'ensemble de l'effectif**

Sur l'ensemble de la ville, Fontaine emploie 561 agents dont 383 titulaires et 178 contractuels (68% des agents que la ville emploie sont des agents titulaires de la fonction publique).

Dans l'ensemble, les effectifs des agents titulaires sont stables (seulement 9 hommes en moins par rapport à 2019). Pour les agents contractuels, une légère hausse est enregistrée. En 2020, 28 agents contractuels femmes ont été embauchés ainsi que 14 hommes. À noter que le nombre de postes reste quasiment le même pour 2020 mais que lorsqu'un agent quitte son poste, le tuilage avec le nouvel agent implique le partage du même poste par 2 agents.

Répartition des agents permanents par type de poste



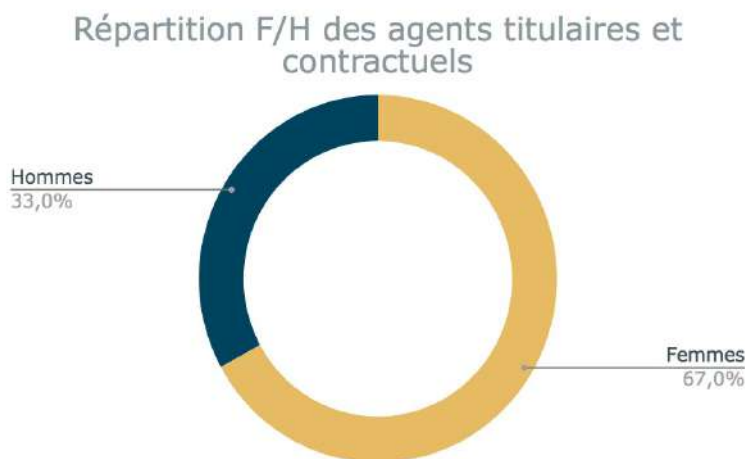
Pour la filière technique, ces recrutements sont plus nombreux chez les agents contractuels que chez les agents titulaires mais ils sont quasiment équitables au niveau des genres. En revanche pour la filière animation, on constate plus de recrutements du côté contractuel (+ 9 personnes) et qu'il s'agit exclusivement de femmes.

- **La répartition femmes-hommes de l'effectif permanent (F/H)**

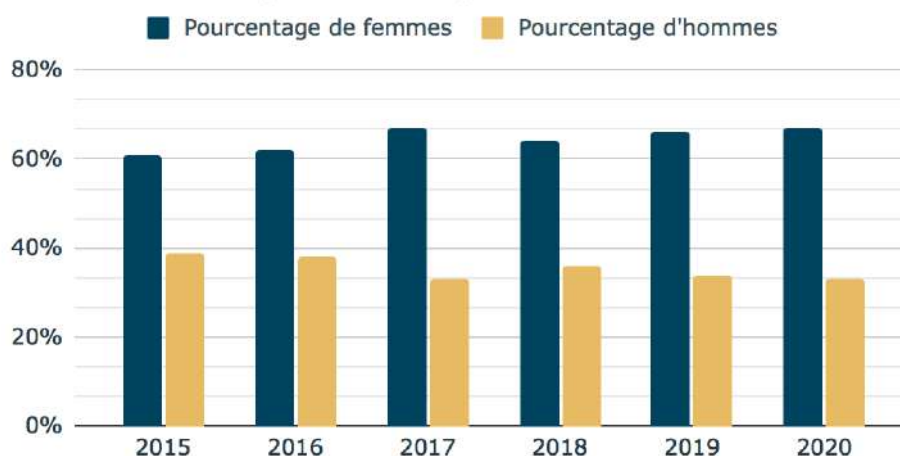
Concernant la répartition au niveau du genre, sur les 561 agents composant le personnel permanent 67% sont des femmes. Dans l'ensemble, le personnel permanent est depuis plusieurs années majoritairement féminin.

Pour les agents titulaires, 63% d'entre eux sont des femmes. Cette répartition reste stable au fil des années puisque l'année dernière 61% des agents titulaires étaient des femmes.

Pour les agents contractuels, on constate que les femmes sont majoritaires puisqu'elles représentent 75% de l'effectif. Cette proportion reste également stable depuis plusieurs années.



Évolution de la répartition F/H au sein du personnel permanent



Les femmes titulaires sont majoritairement représentées dans les filières administrative (82% de femmes) et sociale (100% de femmes). Les hommes titulaires quant à eux, sont majoritaires dans les filières de police (91% d'hommes) et sport (60% d'hommes). A noter cependant que la filière police possède un effectif réduit puisqu'elle regroupe seulement 11 agents.

Pour certaines filières le taux de féminisation peut varier en fonction du type de statut. Par exemple, au sein de la filière technique, 49% des agents titulaires sont des femmes alors que pour les agents contractuels, la filière technique emploie 71% de femmes. Pour rappel, la filière technique emploie notamment des agents d'entretien et des agents d'office.

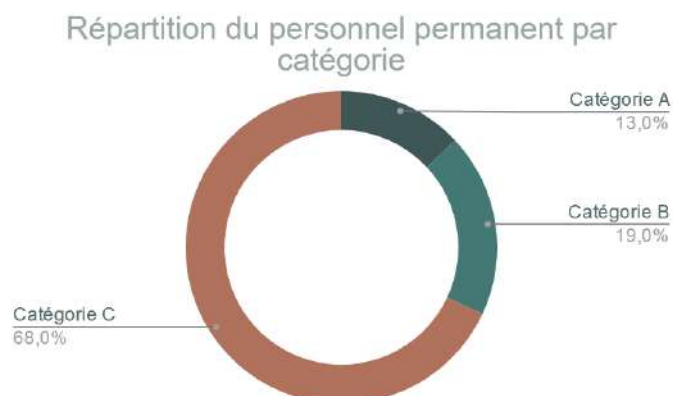
- **La répartition chez les femmes (f/F) et la répartition chez les hommes (h/H)**

Par ailleurs, si on analyse la répartition au sein de chaque genre, on remarque que près de 70% des femmes titulaires vont se tourner vers les filières administrative ou sociale. Les femmes contractuelles se dirigent quant à elles principalement vers la filière technique, 45% des femmes contractuelles travaillent au sein de cette filière.

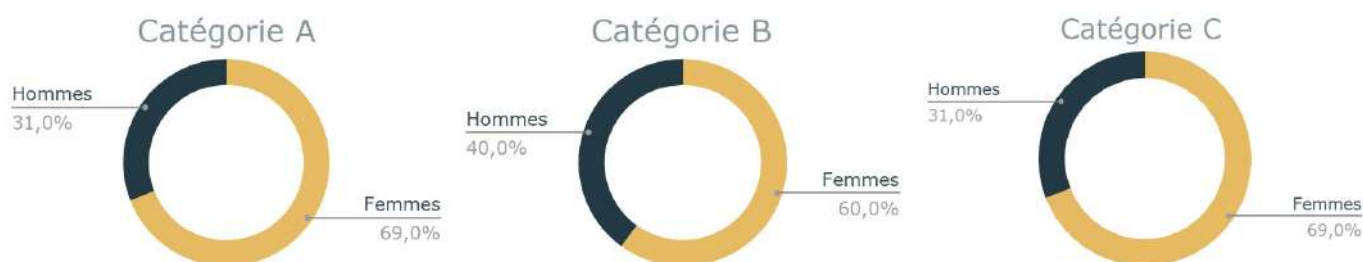
Chez les hommes, même constat : 66% des hommes titulaires se dirigent vers la filière technique et 53% pour les contractuels. Ce constat n'est pas très surprenant car dans l'ensemble cette filière enregistre l'effectif le plus important de toutes les filières avec 268 agents.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	22	13	10	4	63	8
Technique	3	6	3	11	145	100
Culture	2	0	27	17	0	0
Sport	1	1	4	6	0	1
Social	22	1	0	0	42	0
Police	0	1	0	1	1	8
Animation	0	0	20	4	11	3
Total	50	22	64	43	262	120
	72		107		382	

Dans l'ensemble, la catégorie C est la catégorie qui compte le plus d'agents avec 382 personnes. La catégorie A comprend 72 agents et la B compte 107 agents.

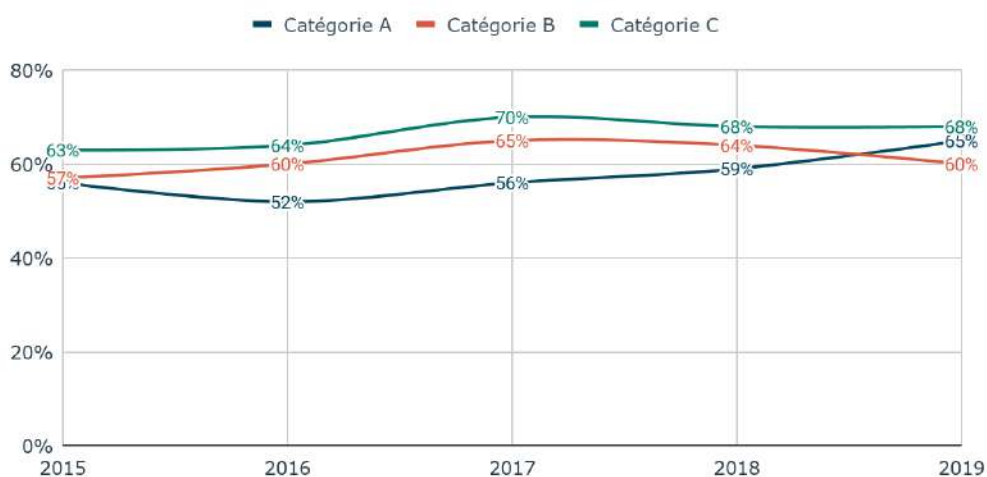


Au sein de chaque catégorie, les femmes sont majoritaires. Dans la catégorie A et C, elles représentent 69% de l'effectif tandis que dans catégorie B, elles représentent 60% de l'effectif.



Si l'on compare cette répartition à celle de l'année précédente, les chiffres sont plutôt stables mais si l'on examine les chiffres des 5 dernières années on peut constater des évolutions différentes selon les catégories. Pour la catégorie A on constate une féminisation importante puisqu'en 2016 par exemple, la catégorie A ne comptait que 52% de femmes contre 69% aujourd'hui.

Évolution du pourcentage de femmes en fonction des catégories

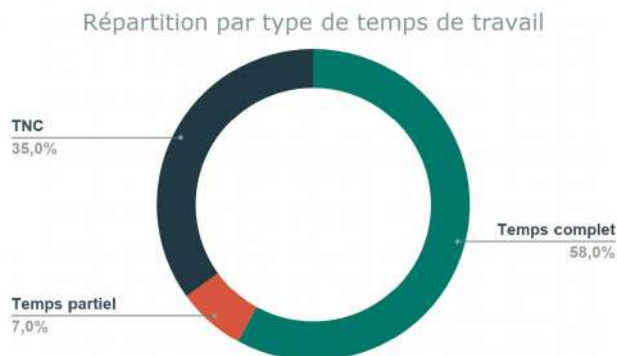


- **La répartition femmes-hommes par pôle (F/H)**

Dans l'ensemble le pôle "projet éducatif enfance jeunesse" emploie le plus de personnes avec 270 agents. Pôle qui emploie très majoritairement des femmes, puisqu'elles représentent 93% de l'effectif. À contrario, le Centre technique emploie 71 personnes, dont 96% d'hommes.

B) Temps de travail

Pour rappel, un agent à temps non complet (TNC) effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. Il s'agit d'une caractéristique du poste, à la différence du temps partiel qui est choisi par l'agent sur une période donnée.

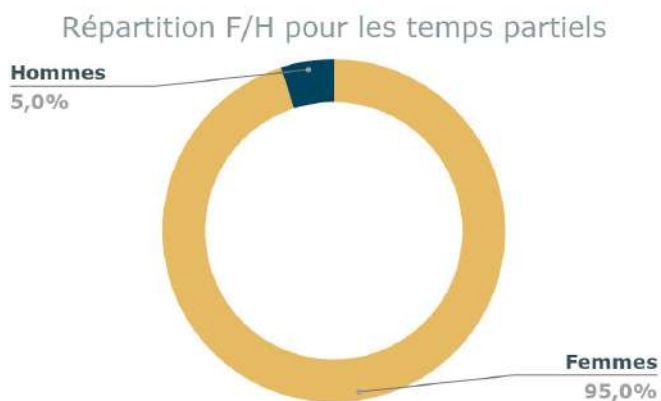


Dans l'ensemble, le temps complet est la durée de travail la plus commune avec 324 agents concernés.

• Répartition du temps de travail par genre

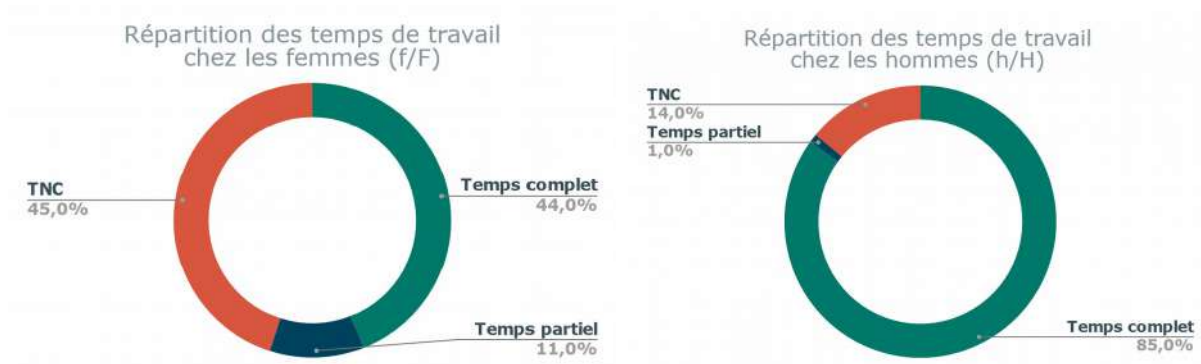
En 2020, les hommes et les femmes semblent à nouveau occuper de manière égalitaire les postes à temps complets puisque 49% des temps complets sont occupés par des hommes. En revanche, cette répartition reste très inégale du côté des temps partiels et des temps non complets.

Cette année, les temps partiels sont occupés à 95% par des femmes et les temps non-complets par 13% des hommes.

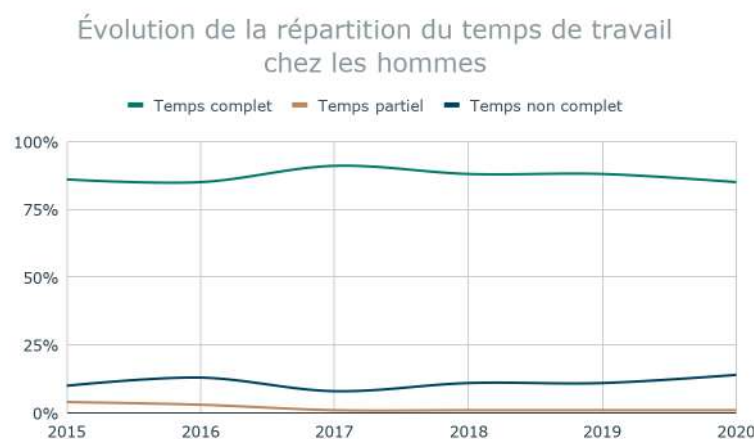
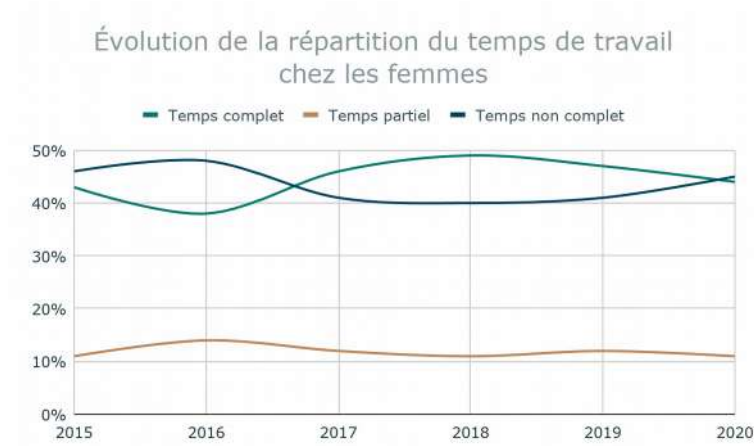


- Répartition de travail chez les femmes et chez les hommes

Parmi les 376 femmes du personnel permanent, 44% sont employées à temps complet, 11% en temps partiel et 45% en temps non complet. Parmi les 185 hommes du personnel permanent, 85% sont employés à temps complet, 1% à temps partiel et 14% à temps non complet.



Tout comme les années précédentes, on constate que la répartition est très différente chez les hommes et chez les femmes. Les hommes se tournent très majoritairement vers des postes à temps complet (85% d'entre eux) alors que ce type d'emploi concerne moins d'une femme sur deux (44%). Depuis 2015, cette répartition évolue peu chez les femmes comme chez les hommes.



- Répartition de travail en fonction des catégories

Le choix du temps de travail varie également en fonction des catégories. La catégorie C étant celle qui accueille le plus d'agents, il est intéressant de se pencher sur la répartition au sein de la catégorie C. Cela permettra d'analyser vers quel type de temps de travail les femmes et les hommes de cette catégorie se tournent davantage.

Tableau de répartition chez les femmes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Temps complet	72%	67%	33%
Temps partiel	14%	8%	11%
TNC	14%	25%	56%
	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Plus de la moitié des femmes travaillant en catégorie C se tournent vers des postes à TNC alors que presque les trois quart des femmes de catégorie A occupent des emplois à temps complet.

Tableau de répartition chez les hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Temps complet	95%	63%	92%
Temps partiel	0%	5%	0%
TNC	5%	33%	8%
	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Chez les hommes le résultat est complètement différent. Dans les catégories A et C, ils occupent à 92 et 95% des postes à temps complet. Si le temps complet reste aussi majoritaire chez les hommes de catégorie B, on comptabilise un tiers de TNC au sein de cette catégorie.

Avec une approche par filière, même constat qu'en 2019, les temps partiels se retrouvent occupés par des femmes dans la filière administrative. Les temps non complets sont majoritairement occupés par des femmes de la filière technique. Les temps complets eux, sont majoritairement occupés par des hommes de la filière technique avec 107 hommes concernés.

C) Age moyen

Chez les femmes, la tranche d'âge la plus représentée est celle après 45 ans qui représente 55% de l'effectif féminin. Chez les hommes, les plus de 45 ans représentent 62% de l'effectif.



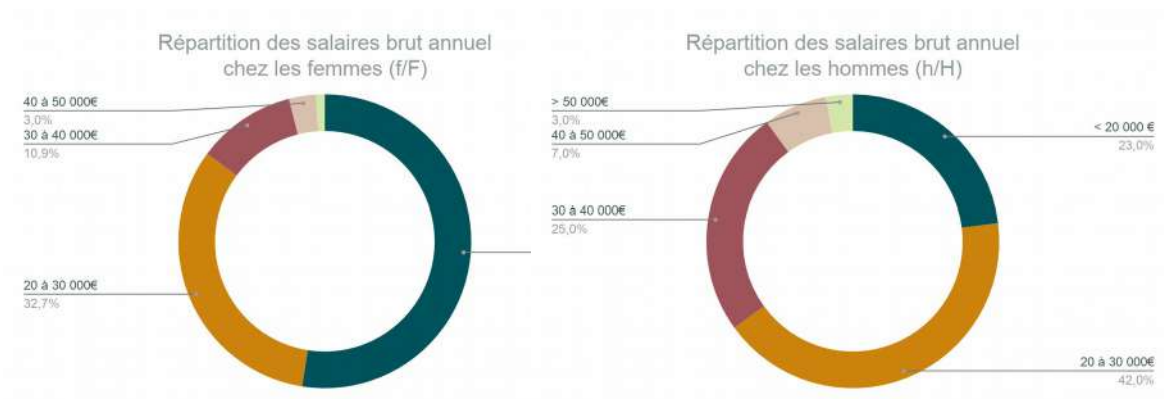
Concernant les catégories, le constat est similaire pour la catégorie A et C (que les agents soient hommes ou femmes) mais il varie pour la catégorie B. Pour la catégorie A chez les femmes, ce sont les plus de 45 ans qui occupent la majorité des postes avec 34 agents. Plus de la moitié des agents de catégorie A sont dans cette tranche d'âge. Chez les hommes de catégorie A, même résultat, 16 d'entre eux ont plus de 45 ans. Pour la catégorie C, un quart des femmes et des hommes ont moins de 35 ans. Au sein de la catégorie B, 27% des femmes ont moins de 35 ans alors que 16% des hommes se trouvent dans cette tranche d'âge.

D) Ancienneté

En 2020, l'ancienneté moyenne chez les femmes est de 9 ans et 3 mois, contre 13 ans et 11 mois chez les hommes. Depuis 2015, l'ancienneté moyenne a baissé chez les hommes comme chez les femmes. Comme l'année dernière, les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté sont les plus nombreuses chez les hommes comme chez les femmes. Chez les femmes 41% ont moins de 5 ans d'ancienneté alors que chez les hommes ils ne sont que 26% à avoir moins de 5 ans d'ancienneté.

II - Salaire

Les salaires inférieurs à 20 000 euros brut par an sont perçus à 82% par des femmes alors que les salaires de plus de 50 000 euros brut par an sont touchés à 83% par des hommes. Par ailleurs, la répartition au sein même des genres diffère.



Du côté des femmes, 1 sur 2 perçoit un salaire inférieur à 20000 euros brut par an. Chez les hommes, seulement 1 personne sur 4 perçoit un salaire inférieur à 20000 euros brut par an. Dans l'ensemble, la part des femmes touchant un salaire inférieur à 20000 euros brut par an augmente. C'est le cas également chez les hommes mais l'impact est plus limité car cette tranche de salaire arrive en 3e position.

Cette année la part de femmes percevant moins de 20000 euros brut par an est plus importante que toutes les autres années. En 2019, 45% des femmes percevaient ce montant contre 53% des femmes en 2020. Chez les hommes, en 2020 23% d'entre eux avaient un salaire inférieur à 20000 euros bruts par an contre 17% l'an dernier.

III - Formation

Nous notons une baisse significative des jours de formations réalisés expliquée par le confinement lié à la COVID et de nombreuses annulations CNFPT constatées à l'issue.

Nombre de jours de formation en 2020

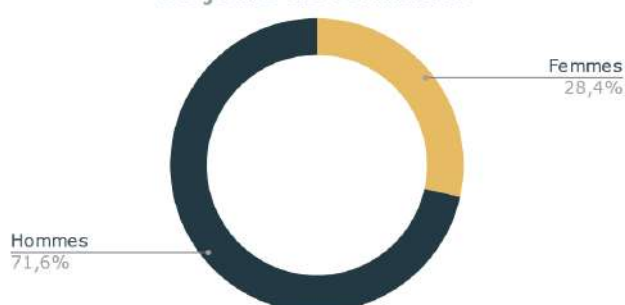
	Femmes	Hommes
Formation filière Police	0	246
Formation d'intégration	15	10
Perfectionnement	70,5	46
Préparation concours et examens	6,5	0
Professionnalisation	40	30
Validation des Acquis et de l'Expérience	0	0
Total	132	332

Globalement, on remarque que le nombre de jours de formation a fortement baissé par rapport à 2019 : chez les femmes, il a été divisé par 4 alors que les hommes ont seulement enregistré une baisse de 30 %.

Contrairement à 2019, le nombre de jours total de formation pour les femmes est moins important que celui des hommes (132 pour les femmes contre 332 pour les hommes). Cet écart peut s'expliquer par une forte baisse du nombre de jours de formation type perfectionnement et professionnalisation chez les femmes. En 2019, elles avaient participé à environ 500 jours de formation de ce type alors qu'en 2020 elles ont comptabilisé seulement 110,5 jours pour ces formations.

Cependant, en excluant la formation police (246 jours), suivie exclusivement par des hommes, on constate que les femmes comptabilisent alors plus de jours de formations que les hommes.

Répartition du nombre de jours de formation



IV - Evolution de carrière

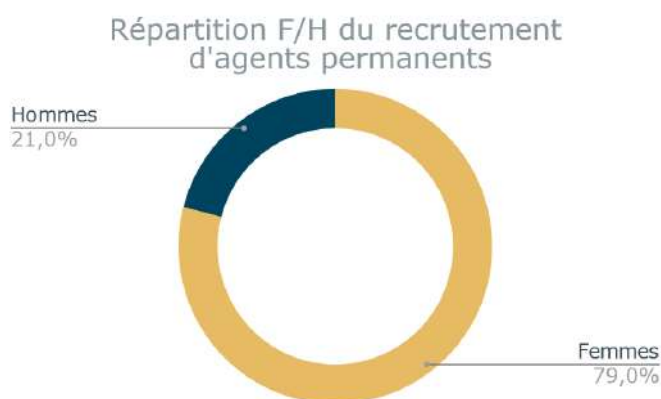
A) Avancement

Dans l'ensemble, il y a eu plus d'avancements et de promotions internes en 2020 qu'en 2019. Cette année, 143 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion. L'évolution la plus commune reste l'avancement d'échelon avec 122 agents concernés en 2020.

Cette année encore, les femmes restent majoritaires à être promues dans toutes les catégories. Deux tiers des personnes ayant changé d'échelon sont des femmes, tout comme 85% des personnes ayant évolué dans leur grade. De plus, la seule personne ayant bénéficié d'une promotion interne est une femme de catégorie A.

Comme les années précédentes, la catégorie où les agents ont le plus évolué est la C, avec 78 avancements et promotions internes chez les femmes et 36 avancements chez les hommes.

B) Recrutements



En 2020 une large majorité de femmes a été recrutée puisqu'elles représentent 79% des recrutements. Au sein des postes de catégorie A et C, un taux de plus de 80 % de recrutement est atteint (85% dans la catégorie A et 88 % pour la catégorie C). Pour la catégorie B, 5 femmes contre 3 hommes ont été recrutées.

C) Mobilités

Cette année, 2 hommes ont bénéficié d'une mobilité interne, alors que 8 femmes ont été concernées. En 2017 et 2018, c'était en majorité des hommes qui avaient pu en bénéficier. La tendance s'est inversée à partir de l'année dernière où seules des femmes avaient bénéficié d'une mobilité interne.

D) Départs

Effectifs sur les départs 2020

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	5	1	6
Catégorie B	5	2	7
Catégorie C	11	5	16
Total	21	8	29

En 2020, il y a eu 29 départs dont 72% de femmes. Chiffre inférieur à 2019 où avaient été enregistrés 34 départs dont 82% de femmes. Comme les années précédentes, les mutations et les départs à la retraite sont les départs les plus communs. Ils représentent 71% des départs chez les femmes et 63% chez les hommes.

V - Articulation du temps de vie

A) Parentalité

- Sur les jours enfants malades

Comme l'année dernière, les femmes ont pris davantage de jours "enfant malade" que les hommes (124 jours "enfant malade" ont été posés par 50 femmes et 34 jours "enfant malade" ont été posés par des hommes).

Au niveau des filières, c'est en majorité dans les filières technique et sociale que les femmes ont posé ce type de congé. Pour les hommes, c'est majoritairement dans la filière technique.

- Sur les congés paternité

En 2020, il y a eu 2 naissances concernant des agents masculins et tous deux ont pris leur congé paternité. Il s'agissait d'un agent catégorie A de la filière administrative et d'un agent de catégorie C de la filière Police.

Rappel :

2019 : 3 congés paternité pris sur 4 naissances

2018 : 3 congés paternité pris sur 4 naissances

2017 : 3 congés paternité pris sur 3 naissances

- Sur les congés supérieurs à 6 mois pour raisons familiales (Congés Parentaux - dispo enfants)

En 2020, seulement 2 femmes ont utilisé des congés de plus de 6 mois pour des raisons familiales (une catégorie A de la filière administrative et une catégorie C de la filière technique).

- Sur les congés "Fêtes des mères"

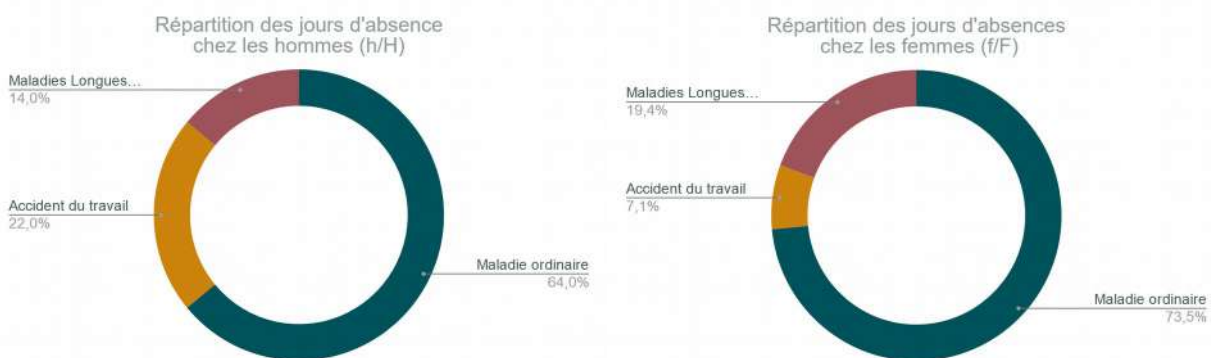
En 2020, 60 femmes ont posé un congé "fête des mères". A noter qu'il n'y a toujours pas de journée "fête des pères".

B) Maladies et accident de travail

- Les jours d'absence

	Femmes		Hommes	
	Nb jours absence	%	Nb jours absence	%
Maladie ordinaire	5993	72%	1394	64%
Accident du travail	567	7%	483	22%
Maladies Longues (Congés Longue Maladie, Congés Longue Durée, Mal. Prof)	1578	19%	299	14%
Total	8302	100,00%	2176	100,00%

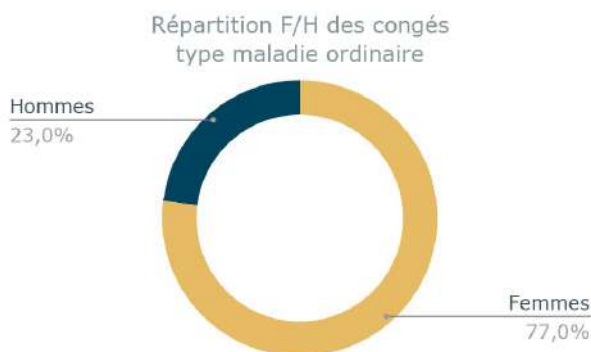
Le nombre de jours d'absence a baissé en 2020. En 2019 les agents avaient cumulé environ 12000 jours contre environ 10400 jours cette année.



Lorsque les femmes ont pris un jour d'absence, il s'agissait dans 72% des cas d'un arrêt maladie ordinaire. Pour les hommes, les congés maladie ordinaire concernent 64% de leurs absences. Par ailleurs, les hommes sont plus enclins que les femmes à avoir un arrêt pour accident du travail (22% des absences chez les hommes contre 7% chez les femmes).

○ *Maladie ordinaire*

Dans l'ensemble, le nombre de jours de congés maladie ordinaire a diminué par rapport à 2019. En 2020, tout genre confondu, les agents ont pris environ 7400 jours de congé maladie ordinaire contre environ 7700 jours l'année dernière. La répartition en revanche est exactement identique à 2019 avec 77% des jours de congés maladie ordinaire pris par des femmes.



○ *Accident du travail*

En 2020, il y a eu seulement 20 accidents du travail représentant 727 jours d'arrêt de travail contrairement à 2019 où il y en avait eu 1209. Cette très forte diminution pourrait s'expliquer par le recours au télétravail et aux autorisations spéciales d'absence durant les périodes de COVID.

Les catégories C restent les agents les plus touchés par les accidents du travail, ils représentent 85% des accidents. Néanmoins la répartition au niveau du genre est presque égalitaire avec 9 accidents pour les femmes contre 11 chez les hommes.

○ *Maladies professionnelles*

Comme en 2019, une seule femme a été arrêtée et ce pour 298 jours. En revanche, aucun homme n'a été arrêté en 2020.

C) Compte épargne temps

Comme en 2019, ce sont les femmes qui possèdent en majorité un Compte épargne temps (CET). Seulement 27% des hommes cette année possèdent un CET.

Les femmes ont épargné plus de jours également avec un total de 2791,5 jours contre 2354 jours chez les hommes.



VII - COVID

Les données analysées dans cette partie sont issues exclusivement de la première période de confinement allant du 17 mars 2020 au 11 mai 2020.

A) Sur le travail en présentiel

Dans l'ensemble les agents de la ville ont effectué 2066 jours de présentiel avec un contact public. La catégorie C comptabilise le plus grand nombre de jours en présentiel avec contact public avec plus de 1691 jours sur la période. Les agents de la catégorie B ont travaillé 144 jours en présentiel avec contact du public et les agents de catégorie A étaient présents 231 jours au contact du public.

Nombre de jours de présence
sur le lieux de travail (contact avec le public)

	Femmes	Hommes
Catégorie A	120	111
Catégorie B	45	99
Catégorie C	651	1040

Toutes catégories confondues, les femmes ont globalement été moins présentes en contact avec le public que les hommes et ce même si dans l'effectif général elles sont plus nombreuses. Au sein des catégories, les femmes de catégorie A ont cumulé plus de jours en présentiel avec contact public que les hommes avec 120 jours de présence. En revanche, pour les catégories B et C, ce sont les hommes qui comptabilisent le plus de jours. Au sein de la catégorie C cette prédominance est due au fait que la police municipale (1 femme à l'effectif) a été présente tous les jours (sauf le dimanche) sur le terrain en gardant les mêmes jours de travail pendant le confinement qu'en dehors.

Nombre de jours de présence sur le lieu de travail (sans contact avec le public)

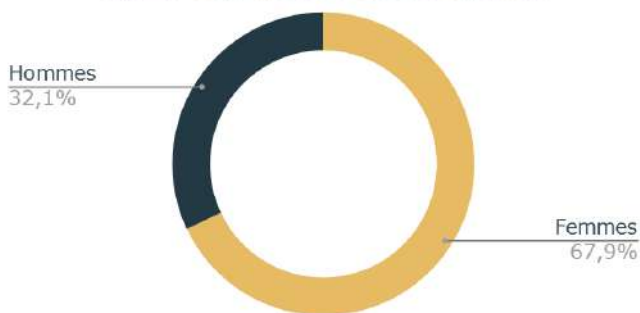
	Femmes	Hommes
Catégorie A	60	141
Catégorie B	58	12
Catégorie C	68.5	146

Toutes catégories confondues, les agents ont été présents sans être en contact avec le public pendant 485 jours. Les femmes comptabilisent moins de jours de présence que les hommes avec 186 jours contre 299 jours pour les hommes.

Au sein des catégories, les femmes de catégorie B ont cumulé plus de jours en présentiel sans contact public que les hommes avec 58 jours de présence. En revanche, pour les catégories A et C, ce sont les hommes qui comptabilisent le plus de jours avec plus de 141 jours et 146 jours.

B) Sur le télétravail

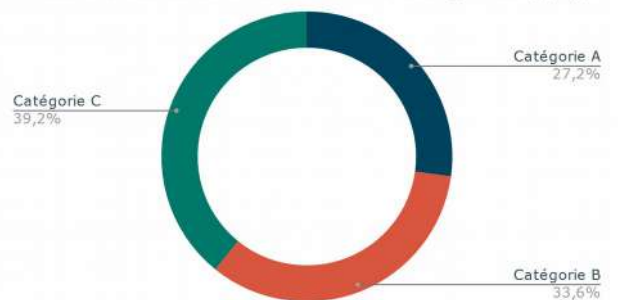
Répartition F/H des agents ayant eu recours au télétravail



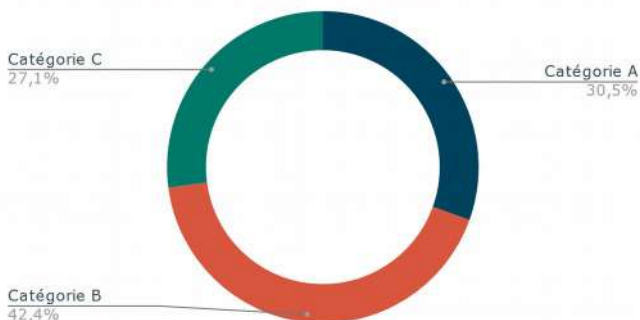
Dans l'ensemble, 184 agents ont fait du télétravail dont 68% de femmes. Dans chaque catégorie, les femmes sont majoritaires dans la pratique du télétravail. Au sein de la catégorie A 52 agents ont fait du télétravail dont 65% de femmes. Pour la catégorie B, 67 agents ont fait du télétravail dont seulement 37% d'hommes. Dans la catégorie C, 65 agents ont fait du télétravail et seulement un quart de ses agents étaient des hommes.

Chez les femmes, ce sont majoritairement les femmes de catégorie C qui se sont tournées vers le télétravail. Parmi les 125 femmes ayant fait du télétravail, 39% étaient issues de la catégorie C, 34 % étaient issues de la catégorie B et 27% de la catégorie A.

Répartition des femmes ayant eu recours au télétravail selon les catégories (f/F)



Répartition des hommes ayant eu recours au télétravail selon les catégories (h/H)

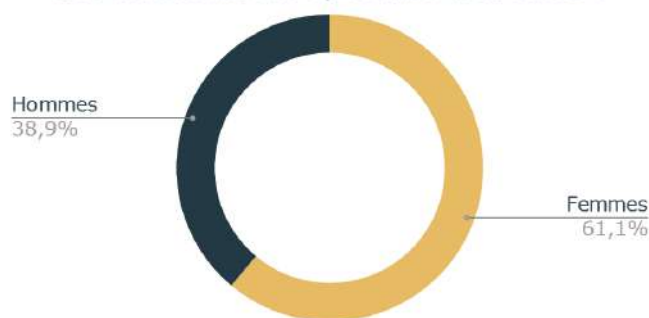


Chez les hommes, ce sont les hommes de catégorie B qui ont le plus fait du télétravail. Parmi les hommes ayant eu recours au télétravail, 42.4% étaient de la catégorie B, 30.5% de la catégorie A et 27% de la catégorie C.

C) Sur les autorisations spéciales d'absences (ASA)

Lors du confinement, les agents ont pu poser des ASA garde d'enfant, ASA personne vulnérable ou côtoyant une personne vulnérable et des ASA autres. Cette dernière catégorie était utilisée lorsque le télétravail n'était pas possible pour les agents en raison de la nature de leur fonction ou du matériel nécessaire à leur mission.

Répartition F/H des agents ayant pris des autorisations spéciales d'absences



Sur les 167 autorisations spéciales d'absence prises pendant la période de confinement, 61 % ont été posées par des femmes. Les ASA garde d'enfants et personnes côtoyant des personnes vulnérables ont été prises à part égale par des femmes et des hommes. Cependant les ASA autres ont été posées en majorité par des femmes (61%). La seule ASA posée en raison du motif personne vulnérable a été prise par une femme.

Au niveau des catégories, on peut noter que c'est en majorité la catégorie C qui a le plus eu recours aux ASA. Elle comptabilise à elle seule 89 % des ASA posées pendant la période de confinement. Pour les filières, c'est la filière technique qui a posé davantage d'ASA avec 97 ASA dont 50 posées par des hommes.

VII - PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Publié au Journal officiel du 7 mai 2020, le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Chaque collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants est concernée pour élaborer ce plan d'action. Il prévoit entre autre, les actions pour garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Il précise en outre les mesures destinées à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En 2007, un document d'orientation constituant une feuille de route pour les partenaires et recensant les bonnes pratiques existantes ou à développer en matière d'égalité Femmes-Hommes a été rédigé sur la commune. Nouvelle étape pour le groupe de travail à l'époque, ce document de référence a permis de conforter et d'afficher les engagements de chaque structure. S'inscrivant dans une perspective de changement social et suscitant une remise en question des pratiques professionnelles et des mentalités, il a donné lieu à l'élaboration d'un cadre d'actions.

Dès lors, il avait été programmé une évaluation de ce document en 2010. Conformément à ce souhait, les objectifs énoncés dans le document initial ont été réinterrogés et des nouveaux services ont été invités à rejoindre la réflexion/action menée sur l'égalité Femmes/Hommes.

C'est dans cette temporalité que le service Ressources Humaines s'est engagé à adopter et afficher une gestion des ressources humaines attentive et respectueuse du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, à la hauteur de leurs « moyens humains, financiers et techniques ou « de leurs possibilités ».

Dans ce cadre, dès 2010 un plan d'actions a été rédigé par le service RH, répondant d'ores et déjà aux attendus du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

Dix ans après, les agents-es du service sont qualifiés-es et ont adoptés des bons réflexes dans leur fonctionnement et dans leur quotidien. Leur plan d'action ci-dessous présente la poursuite de leur engagement.

1. Les actions menées depuis 2010 à maintenir

- Porter une attention particulière lors des recrutements faits par la Mairie, à la recherche de mixité des équipes et à un choix exempt de stéréotypes genrés (ne pas reproduire la répartition entre métiers traditionnellement occupés par les femmes ou les hommes). Une vigilance des chef-fe-s de services, généralement présent-e-s lors de ces recrutements, sera demandée dans ce sens.

- Rester vigilant-e à la féminisation des noms de métiers et grades des agent-e-s de la Ville ainsi qu'à la rédaction neutre des annonces de recrutement, incluant la déclinaison du nom du poste à pourvoir au féminin et au masculin.

- À partir du rapport de situation comparée égalité femmes-hommes et des outils statistiques disponibles, introduire dans le bilan social des données genrées sur la composition du personnel, la rémunération, l'accès à la formation et l'évolution de carrière et les utiliser dans la gestion des ressources humaines.

- Communiquer sur les congés à destination des parents (enfant malade, rentrée scolaire, congé parental, congé maternité et paternité) dans le livret du personnel, et diffuser régulièrement cette information plus particulièrement en direction des hommes, à travers le BIP, l'intranet ou des notes de services éditées lors de l'envoi des fiches de paie. Au regard des chiffres révélant la faible mobilisation des congés paternité dans notre collectivité, une vigilance accrue sera appliquée pour promouvoir la prise de ces congés.

- Maintien d'un entretien avec la direction des Ressources Humaines pour les agents au retour d'une disponibilité lorsque ce dernier n'est pas assuré de retrouver son poste. Pour les retours de congé longue maladie, les entretiens seront systématisés.

- Poursuivre la politique de regroupement des postes à temps partiel fortement féminisés afin de proposer des emplois sur des temps de travail à minima à 50 % et avec un objectif de tendre à 80%, pour les emplois de catégorie C principalement.

- Être attentif-ve aux obstacles techniques et matériels pouvant contraindre exclusivement l'un des deux genres dans l'exercice de ses fonctions (vestiaires non-mixtes...) et apporter les solutions adéquates, dans la mesure du possible.
- Faciliter l'accès à la formation des agent-e-s, sur les thématiques de l'égalité Femmes Hommes, en poursuivant leur inscription dans le plan de formation. La coordination de ces formations sera travaillée en partenariat avec le service Égalité, Citoyenneté (recherche du prestataire adapté, diffusion de l'offre aux agent-e-s...).
- Participer à la réalisation du rapport de situation comparée annuel, en partenariat avec le service Égalité, Citoyenneté pour analyser les obstacles à la mixité dans les métiers techniques et postes à responsabilités. Favorisant ainsi l'égalité des sexes à travers la mise en place de mesures correctives adaptées. Les données quantitatives pourront faire l'objet d'analyses évolutives sur plusieurs années pour identifier les améliorations et les freins toujours existants.
- Poursuivre la sensibilisation auprès des agent-e-s en partenariat avec le service Égalité, Citoyenneté à la mixité des métiers à travers la valorisation d'agent-e-s de la Ville occupant un métier atypique pour leur sexe (sur l'intranet notamment) ou par une campagne de sensibilisation sur la question, s'appuyant sur l'exposition « Les métiers ont-ils un sexe ? ». Cette question pourra être abordée lors de reclassement en interne, afin d'ouvrir les champs de métiers s'offrant aux agent-e-s de la collectivité.

2. Les actions nouvelles à mettre en œuvre

- En lien avec le service Égalité Citoyenneté, mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, discrimination et agissements sexistes (création d'une cellule d'alerte et d'écoute). Pour répondre au mieux à cette nouvelle obligation légale, le service des Ressources Humaines et le service égalité-citoyenneté ont entamé une recherche comparative auprès de plusieurs collectivités territoriales, et universités. Ces recherches permettront notamment de déterminer les acteurs qui seront impliqués dans la cellule d'alerte et ses modalités d'action. Par ailleurs, ce diagnostic permettra également d'évaluer les points qui feront l'objet d'une vigilance accrue au cours de la conception, de la mise en place et du suivi de cette cellule.
- Le retour au 1607 heures de travail annuel sera l'occasion de réfléchir sur l'organisation du travail au sein de la collectivité. En s'appuyant en particulier sur les différentes possibilités permises par le statut (ex : temps partiel annualisé ou réparti sur la semaine, mise en œuvre du télétravail...) et sur le retour d'expérience généré par la mise en place du télétravail dans le cadre de la pandémie sanitaire, la prise en compte d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale fera partie des objectifs de cette démarche.
- Participation active à la réécriture du document d'orientation prévu en 2021 par le service Égalité, Citoyenneté réaffirmant l'engagement de la DRH à travailler l'axe Égalité Femmes/Hommes dans sa politique RH depuis de nombreuses années.