

ANNEXE 3

Rapport sur l'égalité professionnelle Hommes Femmes – Exercice 2019

Actions prévues pour 2019 pour réduire les inégalités

- Poursuivre l'information aux agents sur les règles applicables et les conséquences en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.
- Création de la Direction des Ressources de la Cohésion sociales et des moyens humains rattaché au Pôle culture et cohésion sociale et supervisant la direction des ressources humaines afin d'assurer pleinement l'égalité professionnelle où les femmes continueront à garder leur place à égalité parmi les hommes.

Actions réalisées en 2019 pour réduire les inégalités

- Poursuivre l'information aux agents sur les règles applicables et les conséquences en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel.
- Création de la Direction des Ressources de la Cohésion sociales et des moyens humains rattaché au Pôle culture et cohésion sociale et supervisant la direction des ressources humaines afin d'assurer pleinement l'égalité professionnelle où les femmes continueront à garder leur place à égalité parmi les hommes.
- Continuer à intégrer et amplifier dans le plan d'actions relatif à l'amélioration des conditions de travail les enjeux relevant de l'égalité femme-hommes.
- Réflexion sur les modalités adaptées pour la formation interne pour les agents afin d'agir contre les stéréotypes et prévenir les discriminations.

Actions prévues pour 2020 pour réduire les inégalités

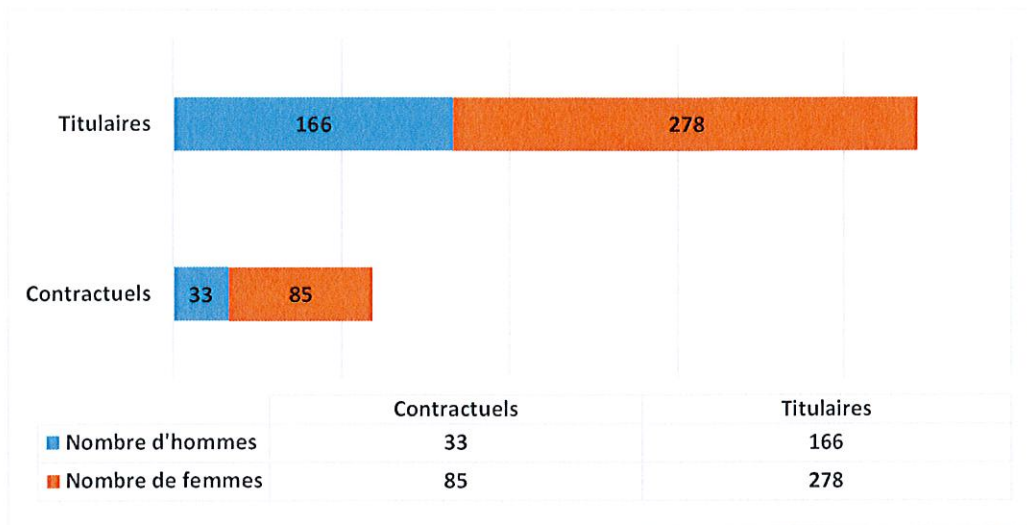
- Mener des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à l'attention de l'ensemble des agents de la collectivité.
- Sensibiliser les agents du service des Ressources Humaines, les chefs de service et les DGAS/DST aux enjeux de l'égalité, notamment au travers des entretiens professionnels.
- Poursuivre l'effort d'attention porté sur les communications internes ou externes et les campagnes de recrutement de la collectivité, notamment dans le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.
- Mettre en place un outil de communication sur les métiers afin de promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins dans le cadre d'une politique de promotion de la mixité des métiers.
- S'assurer de maintenir l'égal accès de la formation tant aux hommes qu'aux femmes notamment dans la mise en forme du plan de formation.

Présentation des indicateurs, analyses et actions dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les chiffres présentés ci-dessous correspondent aux données du personnel permanent au 31 décembre 2019.

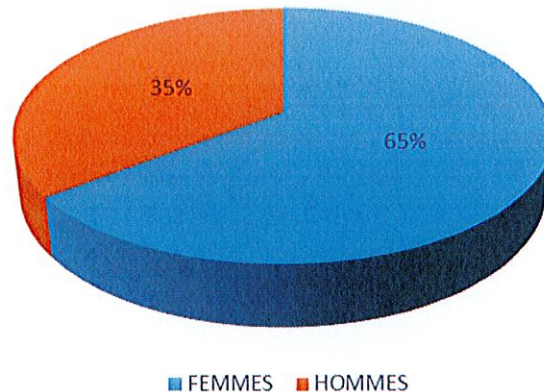
➤ Les données générales

Au 31 décembre 2019, la ville du Plessis-Robinson compte 562 agents permanents, répartis comme suit :



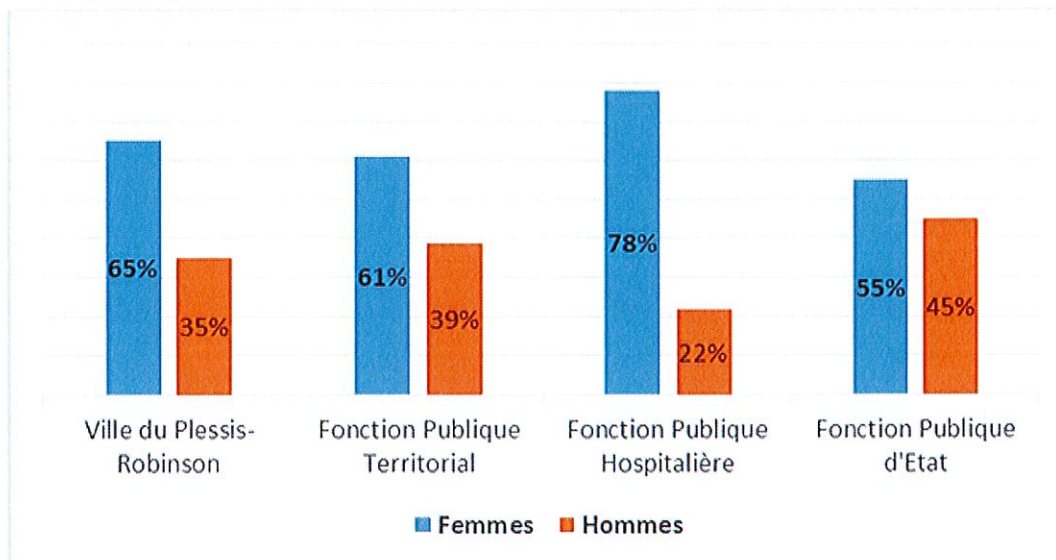
A la ville du Plessis-Robinson, près des 2/3 des agents sur emplois permanents sont des femmes (65% de femmes et 35 % d'hommes).

% de répartition entre les Femmes et les Hommes sur emplois permanents



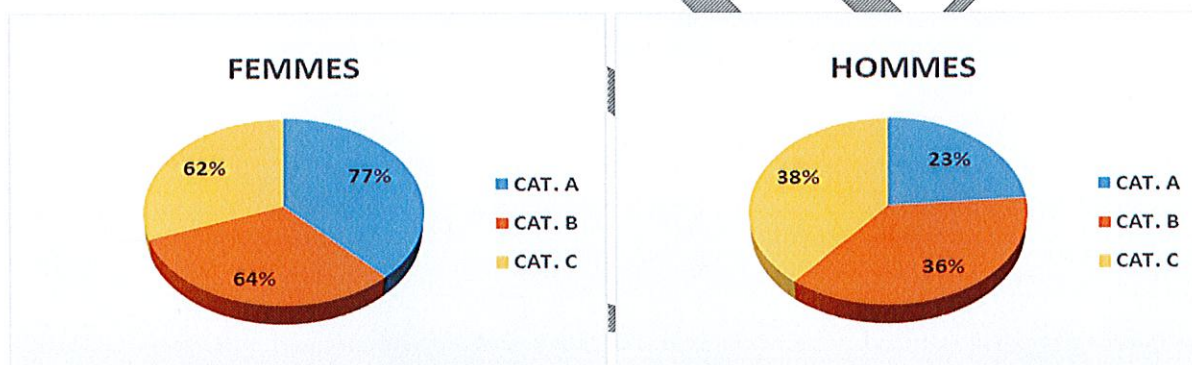
Ces chiffres démontrent un effectif plus important de femmes au sein de la collectivité qui peut s'expliquer par la structure de la commune et les services qui y sont proposés.

Le graphique ci-dessous recense la part occupée par les femmes et les hommes à la ville du Plessis-Robinson et au sein des différentes Fonctions Publiques (source : DGAFP, chiffre de 2016) :



Au regard de ces éléments, il ressort que la ville du Plessis-Robinson emploie plus de femmes que la moyenne des autres fonctions publiques hormis la Fonction Publique Hospitalière qui a un très fort taux de féminisation.

➤ Répartition des agents par catégories hiérarchiques et par sexe

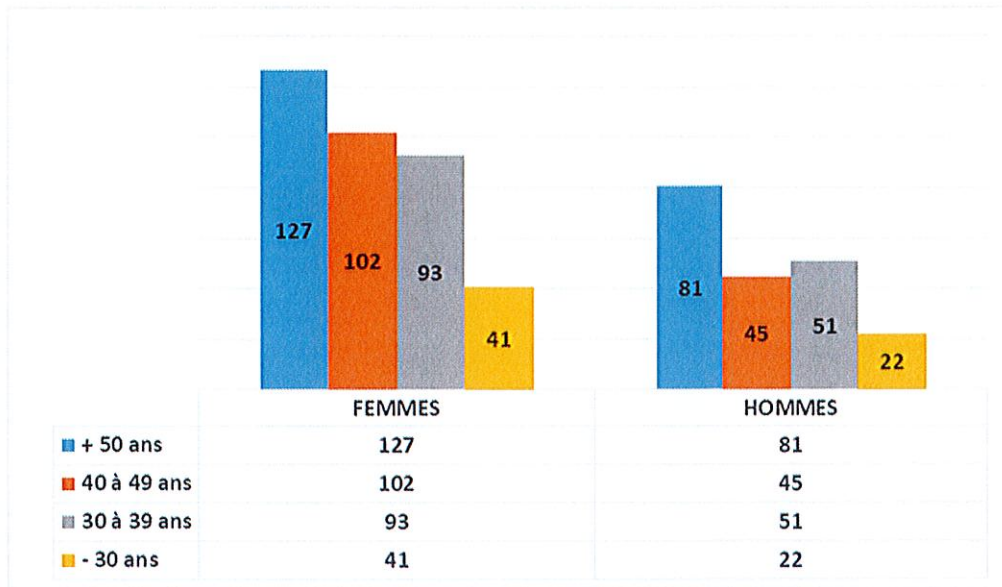


	FEMMES	HOMMES	TOTAL	% FEMMES	% HOMMES
Catégorie A	55	16	71	77%	23%
Catégorie B	61	34	95	64%	36%
Catégorie C	247	149	396	62%	38%
TOTAL	363	199	562		

Conformément à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes au sein de la ville du Plessis-Robinson, l'effectif féminin par catégorie est plus important. L'effectif féminin de la ville du Plessis-Robinson est à peu près équivalent à celui de la fonction publique territoriale pour les catégories B et C. Toutefois, l'effectif féminin du Plessis-Robinson en catégorie A est largement supérieur à celui de la fonction publique territoriale, et à la part globale des femmes au sens des effectifs ce qui traduit pleinement la volonté de l'équipe municipale en la matière.

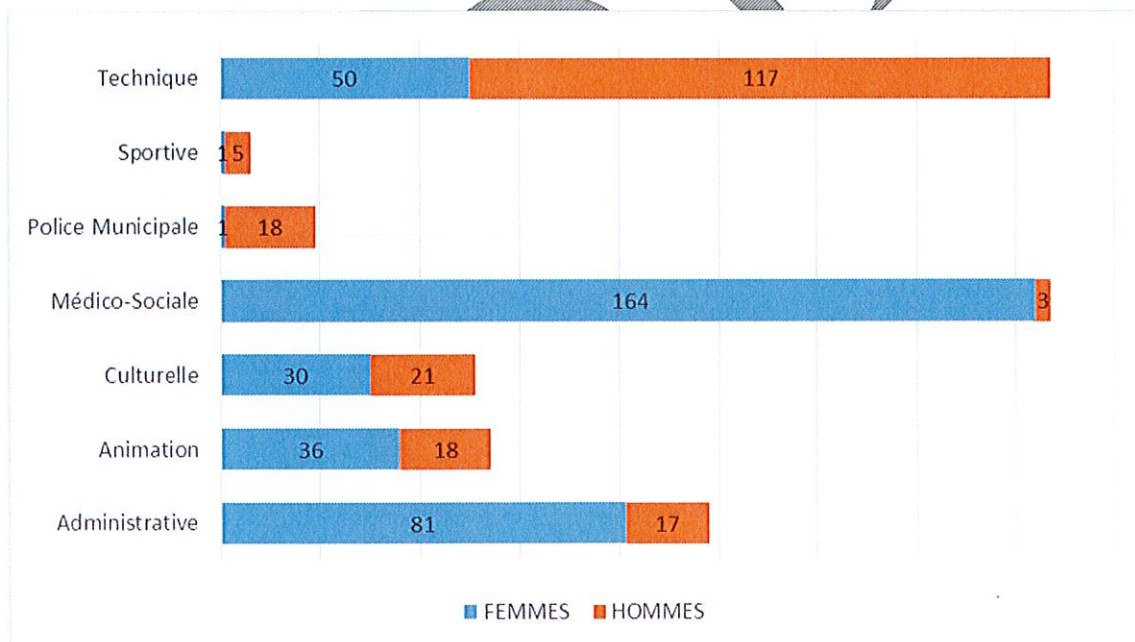
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CHIFFRES DE LA DGAFP 2016)					
Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
38%	62%	37%	63%	39%	61%

➤ Répartition des agents selon une pyramide des âges



Ce graphique met en avant le fait que la population des agents est plus importante dans les tranches d'âge de plus de 40ans surtout chez les femmes.

➤ Répartition des agents par filières



	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Administrative	81	17	98
Animation	36	18	54
Culturelle	30	21	51
Médico-Sociale	164	3	167
Police Municipale	1	18	19
Sportive	1	5	6
Technique	50	117	167
TOTAL	363	199	562

La collectivité met en œuvre tous les moyens possibles afin que la répartition des femmes et des hommes par filières soit la plus équilibrée possible. Toutefois, ce n'est pas un exercice facile dans la mesure où certains emplois de certaines filières sont majoritairement occupés par des femmes ou par des hommes. C'est le cas notamment de la filière Médico-Sociale où l'on peut s'apercevoir qu'à la ville du Plessis-Robinson, il y a 164 femmes pour 3 hommes où l'on trouve majoritairement du personnel de crèche.

A l'inverse, dans d'autres filières, on retrouve un nombre plus important d'hommes que de femmes. Ainsi, par exemple, dans la filière de la Police Municipale, il y a 18 hommes pour 1 femme. C'est le cas également de la filière technique où les hommes représentent 117 personnes et les femmes ne sont quant à elles que 50.

La Ville du Plessis-Robinson s'attache toutefois à effectuer un recrutement le plus équilibrée dans la mesure du possible et à mettre l'accent sur la communication pour faciliter l'accès aux métiers traditionnellement occupés par du personnel féminin aux hommes et inversement.

➤ **Répartition des agents par services**

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Pôle Vitalité et Citoyenneté	106	50	156
- Affaires générales	6	3	9
- Service des sports	3	27	30
- Espace famille	7	0	7
- Enfance	29	14	43
- Logement	3	0	3
- Enseignement	36	4	40
- Entretien	22	2	24
Pôle Culture et Cohésion Sociale	223	42	265
- Archives	0	1	1
- Maison des arts	5	1	6
- Médiathèque	12	1	13
- Cinéma	2	3	5
- Arts plastiques, vie associative et développement durable	2	1	3
- Maison de la musique et de la danse	24	18	42
- Petite enfance	130	5	135
- CMS	19	3	22
- DRH	13	2	15
- Affaires sociales et handicap	6	1	7
- Direction des services jeunesse et prévention	4	6	10
- Cohésion sociale	6	0	6
Pôle Ressources	9	11	20
- DSIT	1	5	6
- Comptabilité	4	4	8
- DAJAG	4	2	6
Pôle Aménagement Urbain	3	60	63
- Espaces verts	0	16	16
- Patrimoine	0	0	0
- Voirie	0	17	17
- Régie, bâtiments	0	11	11
- Logistique	1	5	6
- Relations avec les usagers	0	2	2

- Garage	0	7	7
- Administration	2	2	4
DGS	22	36	58
- DGS	3	3	3
- Urbanisme	5	0	5
- Relations Publiques	5	2	7
- Courrier	1	1	2
- Communication	3	4	7
- Police Municipale	1	25	26
- Cabinet du maire	4	1	5

Nous pouvons nous apercevoir à travers ces chiffres qu'il existe une forte féminisation dans certains services comme les crèches ou l'enseignement alors que d'autres services sont plus représentés par des hommes, comme la Police Municipale, le service des sports ou encore les espaces verts.

➤ Répartition des agents par emplois fonctionnels

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Adjoint administratif	39	7	46
Adjoint technique	45	88	133
Adjoint d'animation	27	15	42
Adjoint du patrimoine	4	2	6
Agent de maîtrise	2	17	19
Agent social	67	1	68
ATSEM	17	0	17
Animateur	9	3	12
Assistant de conservation	4	0	4
Assistant d'enseignement artistique	22	18	40
Assistant socio-éducatif de 2 ^{ème} classe	1	0	1
Attaché	19	6	25
Attaché territorial de conservation (patrimoine)	0	1	1
Auxiliaire de puériculture principal	39	0	39
Auxiliaire de soins principal	5	0	5
Brigadier-chef principal	0	4	4
Chef de service de police municipale	0	1	1
Chirurgien-dentiste	1	0	1
Directeur des services tech des communes de 20 à 40.000 hab.	0	1	1
Directeur général adj des services des communes 20 à 40.000 hab.	1	1	2
Directeur général des services des communes 20 à 40.000 hab.	0	1	1
Educateur territorial de jeunes enfants	12	0	12
Educateur territorial des A.P.S	1	3	4
Gardien-brigadier	1	13	14
Infirmier en soins généraux	3	0	3
Ingénieur	0	4	4
Médecin hors classe	8	2	10
Opérateur A.P.S. principal	0	2	2
Psychologue de classe normale	2	0	2
Puéricultrice	6	0	6
Rédacteur	22	2	27

Sage-femme hors classe	1	0	1
Technicien	4	7	11
Total	363	199	562

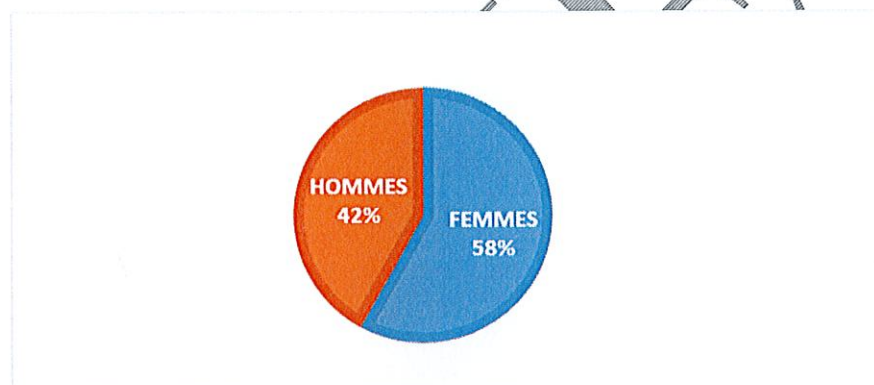
➤ **Emplois de direction**

A la Ville du Plessis-Robinson, la collectivité compte au 31 décembre 2019 :

- Directeur Général des Services des communes de 20 000 à 40 000 habitants : 1 homme ;
- Directeur Général Adjoint des Services des communes de 20 000 à 40 000 habitants : 1 femme et 1 homme ;
- Directeur des Services Techniques des communes de 20 000 à 40 000 habitants : 1 homme ;

Concernant les postes de responsabilité en tant que chefs de service, coordinateurs ou référents, ils sont répartis comme suit :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Chefs de service / Coordonnateurs	18	13	31



Nous pouvons constater que les emplois d'encadrement ou de coordonnateur sont d'avantage pourvus par des femmes, témoignant autant d'une politique volontariste que d'une conception et une attitude ancrée depuis longtemps.

➤ **Répartition par avancement d'échelon et avancement de grade**

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2019 un :	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Avancement d'échelon	109	47	156
Avancement de grade	12	9	21
Promotion interne	4	0	4
Nomination stagiaire suite à concours	1	1	2

Tout en respectant les règles statutaires, ces chiffres montrent que les femmes ont eu un déroulement de carrière plus rapide durant l'année 2019 que les hommes, que ce soit en termes d'avancements d'échelon, de grade ou de promotion interne.

➤ **Éléments de rémunération**

Selon les chiffres de la DGAFP, en 2016, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est de :

- **2 351 euros pour les femmes** et 2 742 euros pour les hommes dans la **Fonction Publique d'Etat** ;

- **2 134 euros pour les femmes** et 2 689 euros pour les hommes dans la **Fonction Publique Hospitalière** ;
- **1 826 euros pour les femmes** et 2 008 euros pour les hommes dans la **Fonction Publique Territoriale** ;

	Ville du Plessis-Robinson	FPT
Femmes	2 243,32 €	1826 €
Hommes	2 874,44 €	2006 €

Le salaire net mensuel des agents se compose d'un traitement de base, éventuellement d'une Nouvelle Bonification Indiciaire qui est versée en fonction du poste occupée, d'une indemnité de résidence et d'un régime indemnitaire.

Dans la Fonction Publique Territoriale, l'écart entre le salaire des hommes et des femmes en 2016 est de 9,85%.

Afin de pousser plus loin l'étude de la rémunération salariale, il faut calculer le salaire net mensuel moyen des hommes et des femmes selon la catégorie d'emploi (A ; B et C) :

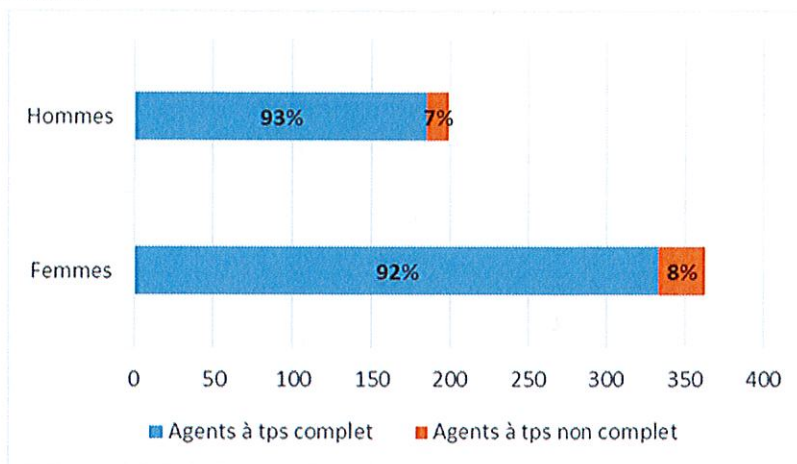
	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	2 863,20 €	4 362,30 €
Catégorie B	2 208,72 €	2 110,69 €
Catégorie C	1 658,05 €	2 150,35 €
Moyenne salaire	2 243,32 €	2 874,44 €

Il faut toutefois préciser que cet indicateur n'est pas représentatif d'une discrimination salariale selon le sexe de l'agent. Les différences salariales s'expliquent certes par des écarts d'échelon, de grades ou du niveau de responsabilité mais surtout par la part beaucoup plus importante des femmes en catégorie A, les postes supérieurs d'encadrement ayant cependant une répartition plus équilibrée avec des salaires comparables quand le poids très important des femmes dans la catégorie A ordinaire a pour conséquence de faire baisser le niveau moyen du salaire.

➤ **Temps de travail**

Agents à temps complet / temps non complet

	TC	TNC	TOTAL
Femmes	333	30	363
Hommes	185	14	199
Total	518	44	562



La majorité des agents de la ville du Plessis-Robinson occupe en 2019 un poste à temps complet.

Nombre d'agents permanents bénéficiant d'un temps partiel par catégorie hiérarchique

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Femmes	0	1
	Hommes	0	0
	Total	0	1
Catégorie B	Femmes	1	4
	Hommes	0	1
	Total	1	5
Catégorie C	Femmes	4	30
	Hommes	0	0
	Total	4	30

Dans la ville du Plessis-Robinson au 31 décembre 2019, seul 1 homme bénéficie d'un temps partiel sur autorisation. Les autres bénéficiaires sont exclusivement des femmes, pour la majorité en catégorie C et sur un temps partiel sur autorisation.

Nombre d'agents permanents bénéficiant d'un congé parental

	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	4	0

Au 31 décembre 2019, 3 femmes de catégorie C bénéficient d'un congé parental. Il n'y a donc eu aucune demande de la part des hommes pour bénéficier de ce type de congé.

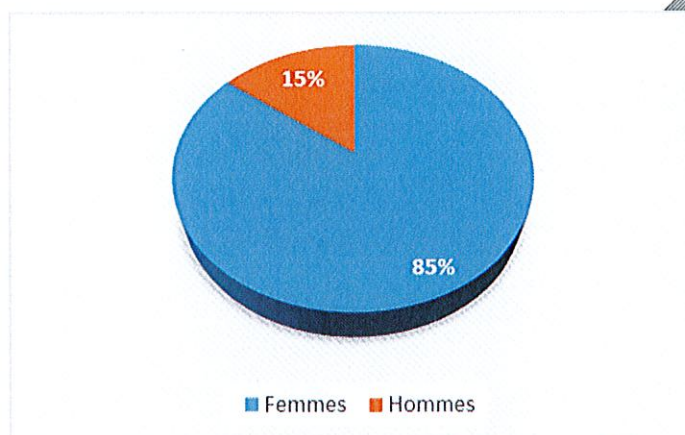
➤ Absences

Jours enfants malades

Les agents de la ville du Plessis-Robinson peuvent bénéficier, s'ils remplissent les conditions, d'un certain nombre de jours d'absence pour enfant maladie par an qui peut varier selon la situation de l'agent. Ces jours d'autorisations d'absences rémunérées concernent les cas de maladie de l'enfant ou en cas de fermeture imprévue du lieu d'accueil habituel de l'enfant.

En 2019, les autorisations d'absence pour enfant maladie se sont élevées à 226,5 jours, les femmes ont bénéficié de 193,5 jours pour ce motif contre 33 jours pour les hommes.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre d'agents	61	14	75
Nombre de jours	193,5	33	226,5



Nombre de jours de maladie

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Nombre d'agents impactés	220	75	295
Nombre de jours maladie	5022	2259	7281

Pendant l'année 2019, il y a eu, tout agent confondu, 7281 jours ouvrables d'arrêt maladie. On peut constater que les femmes sont plus impactées que les hommes ce qui peut s'expliquer par les postes en crèches ou les agents sont souvent au contact d'enfants malades.

➤ Accidents du travail / trajet

	Nombre d'accident déclaré sur l'année 2019
Femmes	35
Hommes	10
Total	45

Il y a eu à la ville du Plessis-Robinson 45 accidents du travail / trajet déclarés sur l'année 2019.