RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

FEMME-HOMME

Année 2023

ÉDITO

Voici le rapport égalité femmes-hommes de la commune de Franconville-la-Garenne.
Il est le fruit d'une volonté ferme, au-delà des obligations légales, de mettre l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement est primordial et j'y accorde, avec l'ensemble de mes collègues élus, une attention toute particulière.

L'exigence d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la société répond à des impératifs de natures diverses.

• L'égalité est un impératif politique : l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur républicaine et un devoir démocratique. C'est un enjeu de la citoyenneté à part entière. La représentation politique au sein de notre Assemblée est d'ailleurs la première à faire la place à une stricte égalité entre les femmes et les hommes.

• L'égalité constitue un facteur de développement : la reconnaissance et la garantie réelle des droits fondamentaux de la personne créent les conditions d'épanouissement individuel et collectif.

• L'égalité constitue un impératif de cohésion sociale : c'est un moyen de répondre aux inégalités de fait, comme la distorsion entre les performances scolaires des filles, l'ancrage des femmes dans le milieu professionnel et la permanence des inégalités professionnelles.

• Enfin, l'égalité est une injonction juridique : c'est un principe de droit international, communautaire et national.

Le rapport établi pour l'année 2023 retrace la situation en matière d'égalité femmes/hommes relative au fonctionnement de la collectivité, notamment en sa qualité d'employeur, mais également les politiques publiques menées sur son territoire.

Xavier MELKI
Maire de Franconville-la-Garenne
Conseiller Régional d'Ile-de-France

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a souhaité donner une priorité à l'égalité entre les femmes et les hommes.
L'établissement de l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un objectif majeur que s'est donné notre pays.
Il s'agit de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les espaces de notre société. Ainsi, les Collectivités Territoriale sont amenées à jouer un rôle moteur dans cette lutte contre ces inégalités.
Un encadrement juridique de cette action est apparu nécessaire avec l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », imposant aux Collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
Ce rapport établit un état des lieux comparatif concernant la répartition des agents, les titularisations et les avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération.
Il met en avant également le souhait de la commune de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité hommes-femmes, tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management.
Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que la Collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité hommes-femmes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

QUELQUES DATES

1907
La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
1909
Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.
1924
Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.
1936
Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.
1938
Suppression de l'incapacité civile des femmes.
1944
Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.
1946
Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
1947
Première femme nommée ministre (santé publique et population).
1965
Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.
1967
Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1970
Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».

1972
Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
1973
La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.
1975 Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.
1979
Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.
1981
Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.
1982
IVG remboursée par la sécurité sociale.
1983
Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
1985
Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
1987
Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés. **1990**
Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG. La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.
1992
Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
1993
La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG. 1995 Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.
1999
Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
2000
Loi de mise en oeuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux. Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire. **2001**
Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise. Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines. Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.
2002
Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.
2004
Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.
2006
Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.
2007
Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. **2008**
Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ». Modification de l'article

1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2008

Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle.

La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats

2008

Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1er de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

2010

Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, créée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

2010

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

2011

La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20 % au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40 % dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

2012

Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40 % de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein

des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

2013

Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures. Ce décret établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans.

Loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les départements qui élisent trois sénateurs ou plus, ce qui représente environ 73% des sièges. De plus, dans les communes de plus de 1 000 habitant-e-s, les conseils municipaux élisent un certain nombre de délégués qui iront siéger au collège électoral qui élit les sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral : Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

2014

Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

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

2018

Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

2019

Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V.

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail (le décret est pris pour l'application des articles 104 et 105 de La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel). Mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés, depuis le 1er mars 2020.

DÉMOCRATIE LOCALE ET DONNÉES TERRITORIALES

DÉMOCRATIE LOCALE

Le Conseil Municipal

	Femmes	Hommes	Total
Maire		1	1
Adjointes et Adjoints	6	5	11
Conseillères municipales déléguées et Conseillers municipaux délégués	9	11	20
Conseillères municipales et Conseillers Municipaux	3	4	7
TOTAL	18	21	39

Les délégations sont réparties comme suit entre les femmes et les hommes adjointes et adjoints au Maire. La fonction de 1ère adjointe est occupée par une femme, également Présidente du Conseil Départemental du Val-d'Oise.

	Les délégations thématiques portées par des Adjointes		Les délégations thématiques portées par des Adjoints
1	Culture, associations culturelles, Communication, Jumelage	1	Sécurité et Tranquillité Publiques, Commémorations
1	Affaires scolaires, Actions éducatives scolaires, restauration, Enfance	1	Urbanisme
1	Sport, associations sportives, Handicap, actions de sensibilisation au handicap	1	Finances, Intercommunalité
1	Espaces verts, Développement durable, Service d'Hygiène et de Santé, Lutte contre les nuisances sonores, Commande publique	1	Bâtiment, Régie Bâtiment
1	Social	1	Politique de la ville, Conseils citoyens
1	Commerces, marchés de détail, Emploi, Développement économique		

L'équipe municipale installée en 2020 montre une évolution dans la répartition des délégations, notamment en ce qui concerne le champ économique, considéré comme stratégique, plus généralement attribués aux hommes et qui revient à une femme, adjointe au Maire.
Cependant, des délégations comme la petite enfance, l'éducation ou l'accès à la solidarité – soit des compétences sociales et familiales, majoritairement confiées à des femmes – restent dévolues à des femmes.

Les Commissions permanentes du Conseil Municipal

Les commissions communales sont des instances de préparation des questions qui doivent être soumises au Conseil Municipal.
Elles constituent un lieu de travail et d'étude. Elles émettent des avis et peuvent formuler des propositions, le Conseil Municipal étant seul compétent pour régler, par délibérations, les affaires de la commune.
Le Conseil municipal de Franconville-la-Garenne est composé de 5 commissions, dont 3 sont présidées par des femmes.

Commission 1	Commission 2	Commission 3	Commission 4	Commission 5
TECHNIQUES **Urbanisme** **Bâtiments** **Voirie** **Transports**	**RESSOURCES Et DÉVELOPPEMENT** **Finances** **Administration Générale** **Informatique** **Intercommunalité**	**ATTRACTIVITÉ Et COHÉSION** **Culture** **Sport** **Handicap** **Politique de la ville** **Social** **Vie associative**	**FAMILLE** **Scolaire** **Enfance** **Petite Enfance** **Jeunesse** **Restauration**	**SERVICE A LA POPULATION** **Santé** **Centre de Santé** **SCHS** **Affaires Générales** **Logement**
1 Vice-Président	1 Vice-Président	1 Vice-Présidente	1 Vice-Présidente	1 Vice-Présidente
2 femmes 13 hommes	5 femmes 10 hommes	11 femmes 4 hommes	9 femmes 6 hommes	10 femmes 5 hommes

INSTANCES CITOYENNES – 2023

CMJ - CONSEIL MUNICIPAL DES JEUNES

13 jeunes élus : 8 filles et 5 garçons

CONSEIL DE QUARTIERS

300 membres inscrits – 151 femmes et 149 hommes
240 membres actifs – 120 femmes et 120 hommes

CONSEIL DES SÉNIORS

18 Séniors élus : 12 femmes et 6 hommes

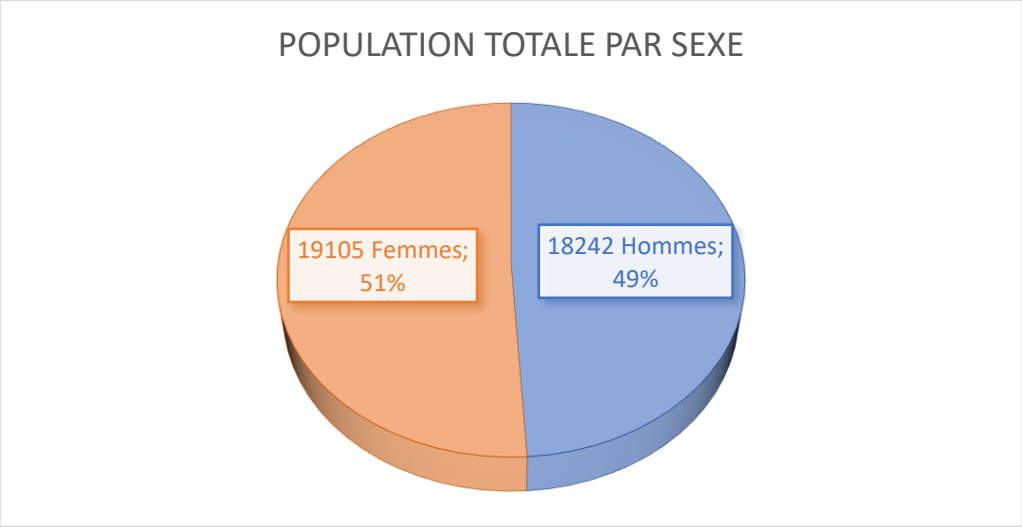
CONSEILS CITOYENS

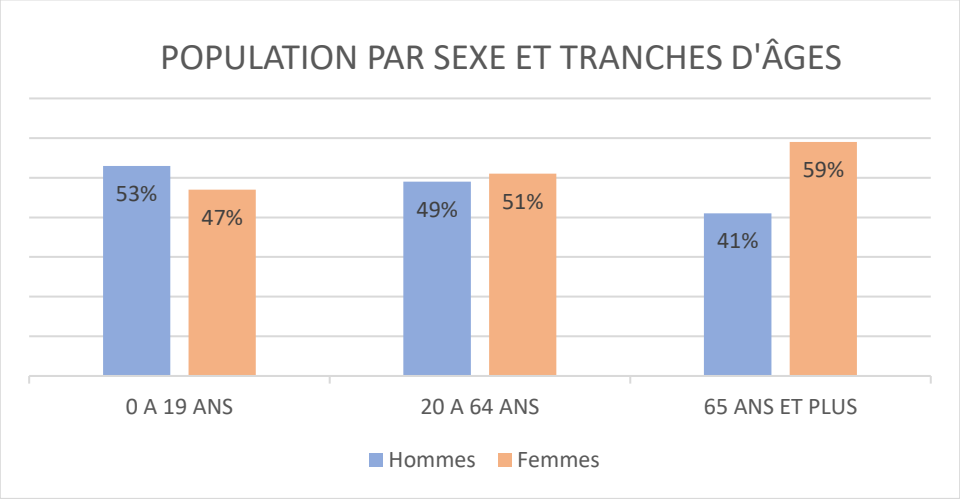
Actuellement en réorganisation, les conseils citoyens ne sont actifs.

DONNÉES TERRITORIALES DE FRANCONVILLE-LA-GARENNE (SOURCE INSEE)

Données générales

Les femmes sont sensiblement plus nombreuses que les hommes

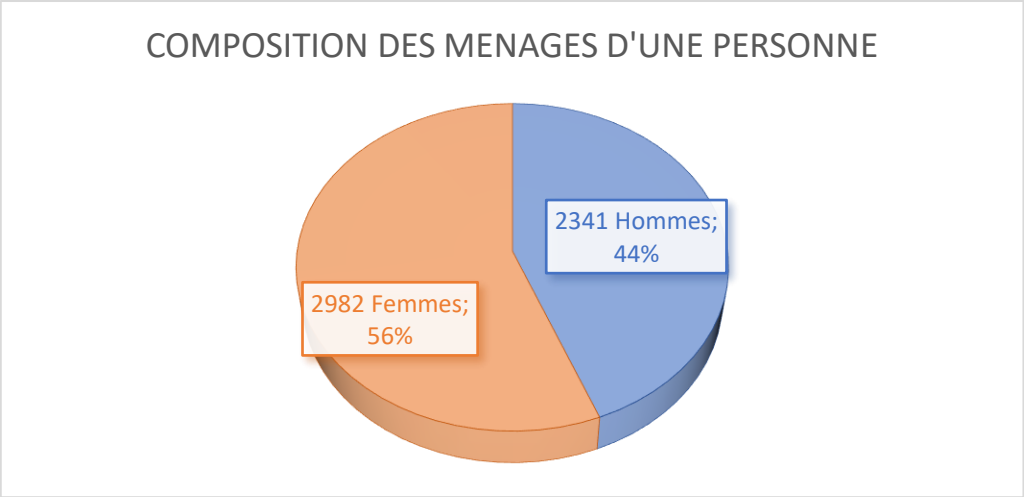


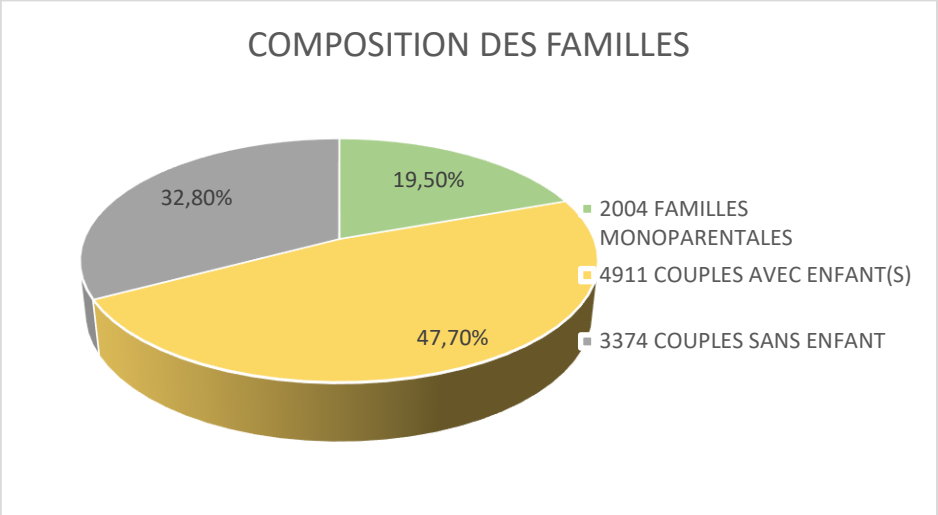


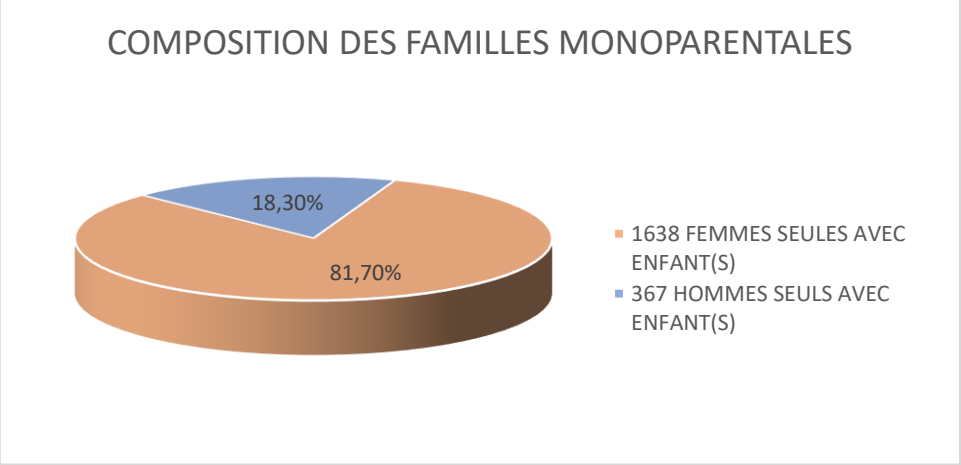
De 0 à 19 ans :	De 20 à 64 ans :	De 65 ans ou plus :
4746 femmes, soit 47%	11303 femmes, soit 51%	3056 femmes, soit 59%
5429 hommes, soit 53%	10729 hommes, soit 49%	2084 hommes, soit 41%

Un écart important est constaté au-delà de 65 ans, conforme aux chiffres nationaux : l'espérance de vie des femmes est également plus longue que celle des hommes à Franconville-la-Garenne (85,2 ans pour les femmes contre 79,3 ans pour les hommes).

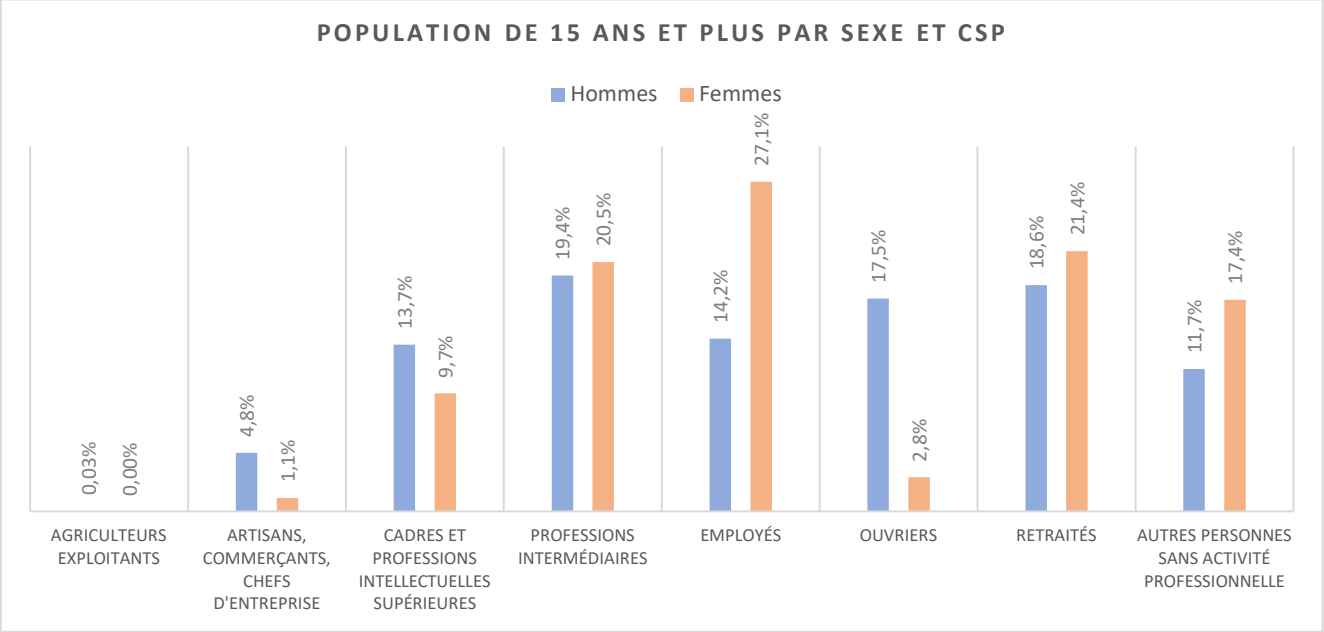
Composition des ménages et des familles


COMPOSITION DES MENAGES D'UNE PERSONNE
2341 Hommes; 44%
2982 Femmes; 56%


COMPOSITION DES FAMILLES
19,50%
32,80%
47,70%
2004 FAMILLES MONOPARENTALES
4911 COUPLES AVEC ENFANT(S)
3374 COUPLES SANS ENFANT

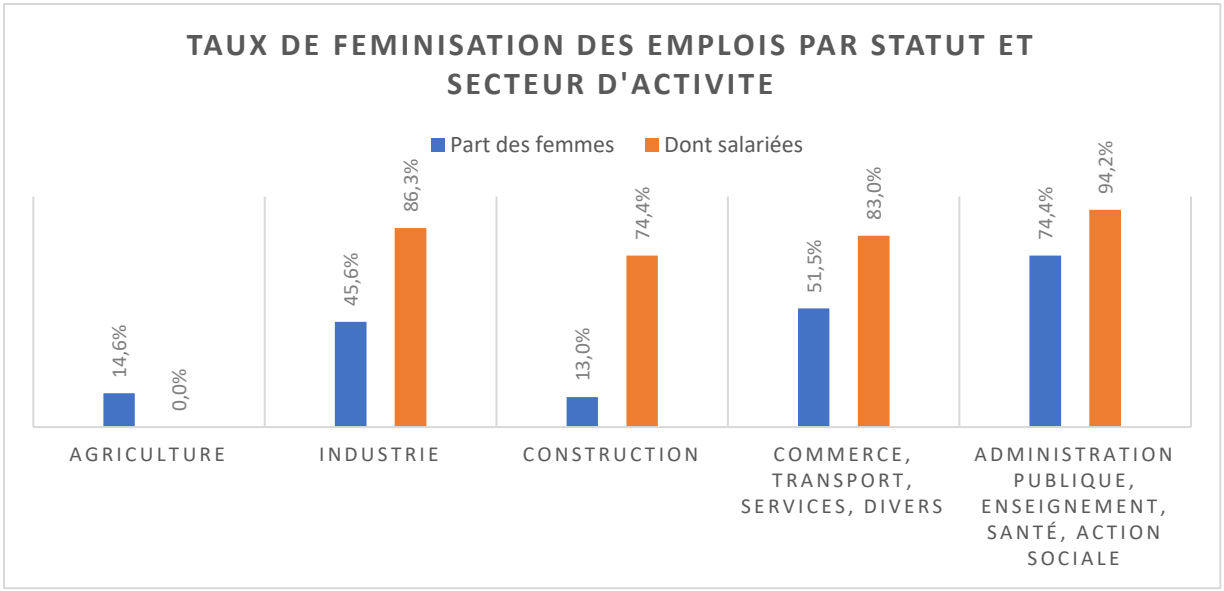

COMPOSITION DES FAMILLES MONOPARENTALES
18,30%
81,70%
1638 FEMMES SEULES AVEC ENFANT(S)
367 HOMMES SEULS AVEC ENFANT(S)

Catégories socioprofessionnelles

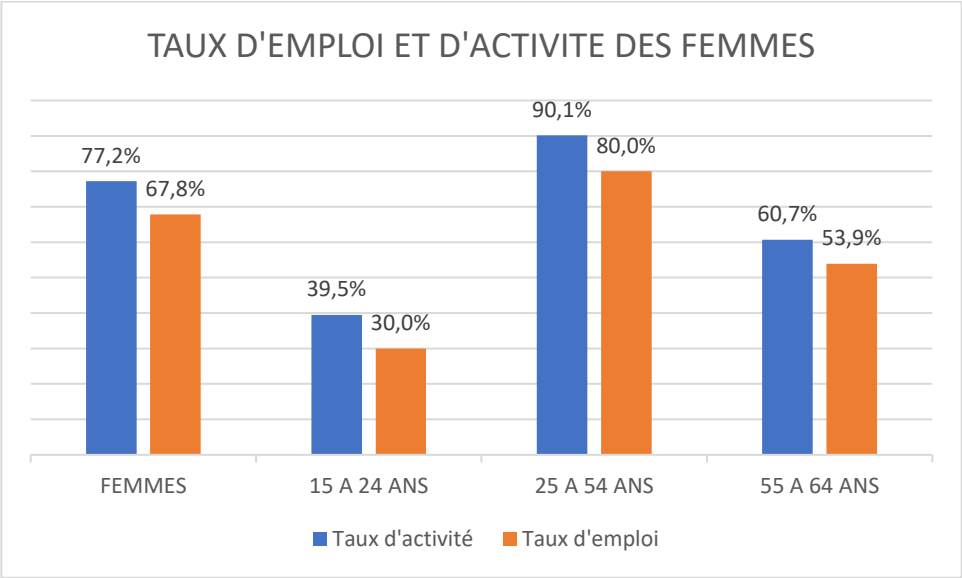


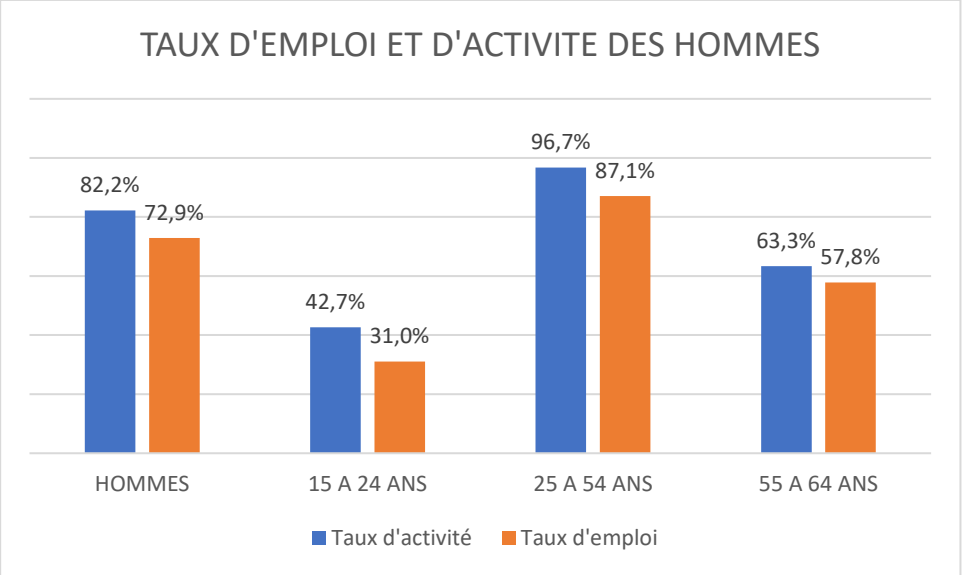
Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité

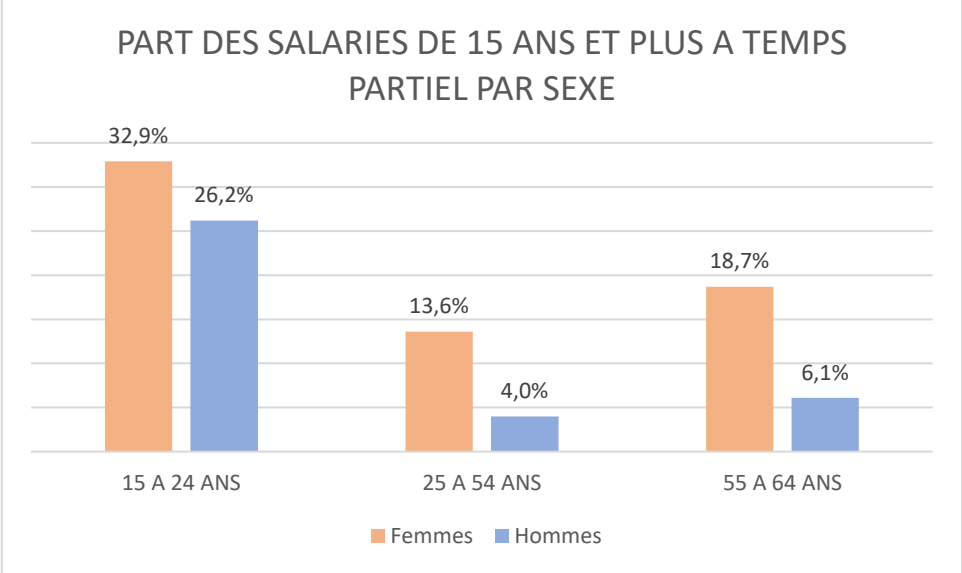
Le taux de féminisation des emplois, pour un secteur d'activité est visible sur ce graphique.



Emploi et activité de la population par sexe et tranches d'âge







ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES –
MAIRIE DE FRANCONVILLE-LA-GARENNE

Politique des ressources humaines

Contexte

L'égalité professionnelle ne se décrète pas mais se construit ; elle est l'affaire de toutes et tous au quotidien.

Premier employeur de France, avec 63 % de femmes, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, afin de favoriser la cohésion sociale et d'être représentative de la société qu'elle sert.
La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 n°2019-828 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.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

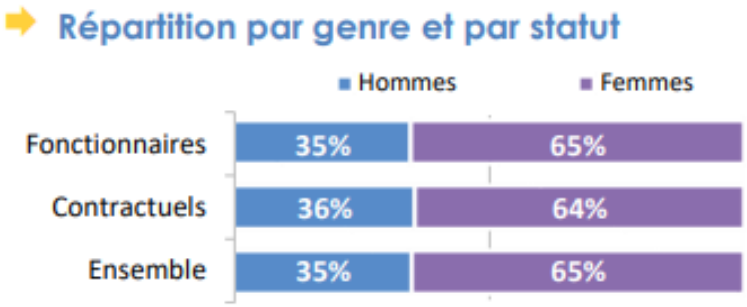
La commune de Franconville-la-Garenne a instauré pour son personnel un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes (2024-2026) suite à l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) du 9 janvier 2024 puis au vote du conseil municipal le 25 janvier 2024.

Ce plan, comporte des mesures visant à :

- Évaluer, 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.

Un état des lieux issu de l'analyse du bilan social 2022

EFFECTIFS ET EMPLOIS



La répartition par genre au sein de la mairie de Franconville-la-Garenne montre dans l'ensemble un nombre plus important de femmes (65 %) dans les effectifs tout statuts confondus. L'évolution des chiffres montre une légère amélioration de la parité femmes/hommes de l'ensemble du personnel communal (67% de femmes dans l'ensemble en 2020). En ce qui concerne la répartition des postes occupés par les femmes fonctionnaires (65%) et contractuels (64%), les chiffres sont aussi en amélioration en comparaison avec ceux du début du plan d'action. En effet, la part de femmes sur des emplois contractuels est en baisse de 14 points par rapport à 2020, ce qui va dans le sens d'une répartition plus égalitaire entre les femmes et les hommes.

La répartition des effectifs féminins des agents de la ville de Franconville-la-Garenne représente 76 % des effectifs de catégorie A (64 % dans la fonction publique territoriale), 54 % de catégorie B (56 % dans la fonction publique territoriale), et 69 % de catégorie C (63% dans la fonction publique territoriale).

63 % des postes à responsabilité (direction, chef de service et adjoints, emplois de directions) sont occupés par des femmes. Ainsi, la représentation du nombre de femmes dans les emplois d'encadrement est proche de la représentativité des femmes au sein de la collectivité. Il est précisé que les femmes représentent à Franconville-la-Garenne, 86 % des emplois fonctionnels.

Il ressort par ailleurs une très nette féminisation de certaines filières ;

- Filière médico-sociale : 93 % sont des femmes
- Filière administrative : 86 % sont des femmes
- Filière animation : 76 % sont des femmes

A contrario, certaines filières sont davantage masculines ;

- Filière sportive : 64 % sont des hommes
- Filière police municipale : 71 % sont des hommes

Enfin, d'autres filières ont une répartition équilibrée des femmes et des hommes

- Filière technique : 49 % sont des hommes
- Filière Culturelle : 53 % sont des hommes

AGE

➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	47,74
Contractuels permanents	40,78
Ensemble des permanents	**45,81**

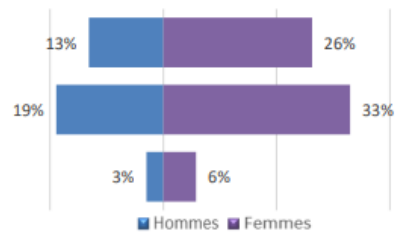
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	38,80

de 50 ans et +

de 30 à 49 ans

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

A Franconville-la-Garenne, la moyenne d'âge est de 45,7 ans pour les femmes (44 ans pour la FPT) et de 46,6 ans pour les hommes (46 ans pour la FPT). De plus, la majorité des agents sur emploi permanent ont entre 30 et 49 ans (52 %).

TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION

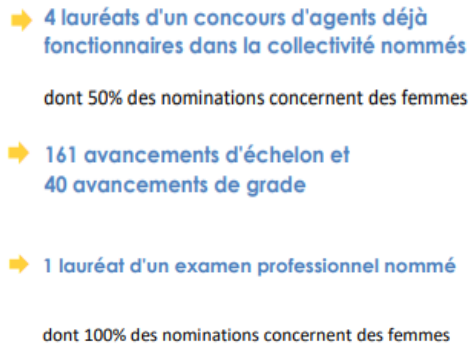
A Franconville-la-Garenne, 5 % des femmes exercent actuellement à temps partiel contre 1% des hommes. On peut constater que les femmes subissent davantage l'emploi précaire que les hommes.
Cependant, dans la Fonction Publique Territoriale, 29 % des femmes et 7 % des hommes sont à temps partiel. La proportion de la ville en matière de temps partiel, nettement inférieure, est liée à l'organisation du temps de travail pour une majorité d'agents consistant à travailler 4.5j / semaine, organisation permettant de limiter la demande de temps partiel pour s'occuper d'enfants et favorisant l'équilibre vie privée – vie professionnelle.
En 2022, 6 agents était positionnés en congés parental, 100 % d'entre eux étaient des femmes.

RECRUTEMENT / FORMATION / PROMOTION

La Direction des Ressources Humaines attache une attention particulière à toute lutte contre les discriminations. Ainsi, chaque candidature au recrutement est étudiée avec soin et sélectionnée en fonction de ses compétences et non pas de son genre ou de toutes autres considérations discriminantes.

La formation des agents est accordée sans aucune discrimination de genre mais selon des critères de souhait de développement des compétences individuelles et/ou de besoin de la collectivité.

En 2022, 406 demandes de formation ont été envoyées. 50,5 % des femmes ont fait une demande de formation contre 37,4% des hommes.



67 % des avancements de grade concernaient des femmes ce qui est proche de la représentativité femmes/hommes de la collectivité.

De la même manière toutes les promotions internes et les avancements de grades sont effectués sans considération de genres ou de toutes autre forme de discrimination. Les critères arrêtés ont d'ailleurs été repris dans les lignes directrices de gestion présentées lors du comité technique du 1er octobre 2020 :

- ✓ **Valeur professionnelle** : l'avancement ou la promotion sont accordés si et seulement si l'agent donne une grande satisfaction dans son poste et dépasse les attentes sur ses fonctions.

- ✓ **Engagement professionnel** : L'agent pourra bénéficier d'un avancement ou d'une promotion s'il fait preuve d'un investissement concret dans ses fonctions
- ✓ **Délais** : L'agent ayant bénéficié d'un avancement ou d'une promotion dans les 2 années précédentes ne peut prétendre à un avancement ou une promotion, sauf si l'exigence des fonctions occupées augmente ou que l'agent est amené à occuper des fonctions supérieures
- ✓ **Changement de filière** : Conformément au statut de la fonction publique, aucun avancement ou aucune promotion ne pourra intervenir avec changement de filière si l'agent n'occupe pas les fonctions correspondantes à ce grade ni dans le cas d'un départ à la retraite. Un changement de poste devra être nécessaire pour concrétiser l'avancement ou la promotion, le cas échéant.
- ✓ **Formations suivies** dans le cadre de son développement de compétences : l'agent doit être activement acteur de son développement de compétences, et être à jour de son parcours de formation obligatoire.
- ✓ **Conditions de travail** : peuvent être pris en compte les conditions particulières de travail pour favoriser un avancement ou une promotion ; fatigabilité, horaires décalés, travail en extérieur …
- ✓ **Aptitude à l'encadrement des équipes** : un agent dont le potentiel managérial est identifié pourra concrétiser ses capacités dans un poste d'encadrement. Un avancement ou une promotion pourra lui être accorder dans ce contexte
- ✓ **Egalité femmes / hommes** : L'équilibre de la promotion et de l'avancement de grade entre les femmes et les hommes doit être respecté.

Ainsi, cette année, comme les années précédentes, la part des femmes qui pouvaient bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne reste cohérente par rapport à la part des femmes dans la collectivité.

RÉMUNERATIONS

Afin de pouvoir comparer les rémunérations, il est proposé de se référer à la base du régime indemnitaire qui tient compte des fonctions, sujétions, de l'engagement et de l'expertise professionnelle (RIFSEEP). En effet, les rémunérations brutes mensuelles comprennent des éléments variables propres à chaque situation individuelle, ne permettant pas d'avoir une analyse juste de la politique des rémunérations de la ville.
A Franconville-la-Garenne, en 2023 le RIFSEEP moyen brut mensuel, tous métiers confondus, des femmes est de 316,34€, contre 369,25€ pour les hommes.
Il convient de rester prudent quant à l'analyse des chiffres triés par catégorie et par filière présentés ci-dessous :

Moyenne de rémunération par catégorie / par genre (toutes filières confondues)	FEMMES	HOMMES
CATEGORIE A	948,02 €	608,88 €
CATEGORIE B	443,99 €	401,75 €
CATEGORIE C	180,28 €	176,27 €

Moyenne de rémunération par filière/ par genre	Femmes	Hommes
Administrative	464,47	776,07
Animation	150,15	253,22
Médico-sociale	262,76	250
Sportive	323,54	236,03
Technique	215,41	351,81

En effet, la présentation de la moyenne des rémunérations perçues ne permet en rien de refléter le travail fait par la collectivité sur l'égalité en la matière.
D'une part, dans une même catégorie d'agents (A, B ou C), il suffit qu'un seul d'entre eux soit plus fortement rémunéré en raison de ses fonctions et des sujétions de son poste pour que cela fausse la moyenne de rémunération de la catégorie.
D'autre part, les écarts de rémunération se justifient principalement par le type de poste occupé. A titre d'exemple, dans la filière technique en catégorie C et dans la filière animation en catégorie B, une majorité d'hommes occupent des postes nécessitant une expertise pointue valorisée par L'IFSE (électricien, plombier, directeur accueil de loisirs par exemple) tandis que les femmes occupent les postes moins qualifiés (agent d'entretien par exemple). Dans les mêmes filières, la tendance s'inverse complètement en catégorie B pour la filière technique et en catégorie C pour la filière animation où ce sont les femmes qui occupent des postes à plus forte technicité justifiant les écarts de rémunération avec les hommes.
En outre, cette analyse des moyennes ne permet pas de mettre en lumière la compensation que la ville opère sur les rémunérations permettant à deux agents, de catégories différentes, mais occupant les mêmes missions, de percevoir la même rémunération. Toutefois au regard de la diversité des métiers de la collectivité, et en comparant les IFSE femmes/ hommes par métier, pour des effectifs significatifs, il apparaît que la collectivité prône une politique de rémunération égalitaire.

Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes

Si l'égalité femmes - hommes est respectée à Franconville, il convient d'être vigilant à maintenir cet équilibre en s'engageant au travers d'actions quotidiennes.
Dans la continuité de l'année précédente, l'année 2023 fut l'occasion de donner une priorité à la lutte contre les discriminations et la poursuite de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.
C'est autour de la thématique des discriminations sur le lieu de travail (sexisme, handicap…) que les agents de la direction des services techniques de la commune ont pu être sensibilisés le 7 novembre 2023 au cours d'un séminaire. Cet évènement a permis de fédérer plusieurs acteurs afin de lever des tabous et de faire prendre consciences aux agents de la portée que peuvent avoir des propos sexistes ou moqueurs liés à des différences envers les agents qui les subissent. Un théâtre forum avait été organisé avec l'aide du CNFPT et des échanges constructifs en ont découlés.
En parallèle, la commune remplit ses obligations en matière de recrutement de travailleurs handicapés en dépassant la proportion du taux d'emploi règlementaire de 6% de l'effectif total. Elle fait en sorte d'être exempte de toute discrimination liée au sexe en ce qui concerne toute sa gestion des ressources humaines : recrutement, mobilité, rémunération, promotion.

64,5% des agents reconnus travailleurs handicapés sont des femmes. Encore une fois, la répartition par sexe du nombre de travailleurs en situation de handicap correspond à la répartition femmes/hommes de la collectivité.

Des actions continuent à être menées afin de maintenir les agents dans l'emploi, comme le financement par l'intermédiaire du FIPHFP d'équipements (prothèses auditives par exemple).
La commune participe également à la semaine du handicap avec notamment l'organisation du Duo Day, et est présente sur les salons de l'emploi et du handicap.

Notre plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté le 25 janvier 2024 en Conseil Municipal, prévoit la désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes. C'est donc le Directeur des ressources humaines qui suit les indicateurs précis et est chargé de mettre en place le plan d'action.

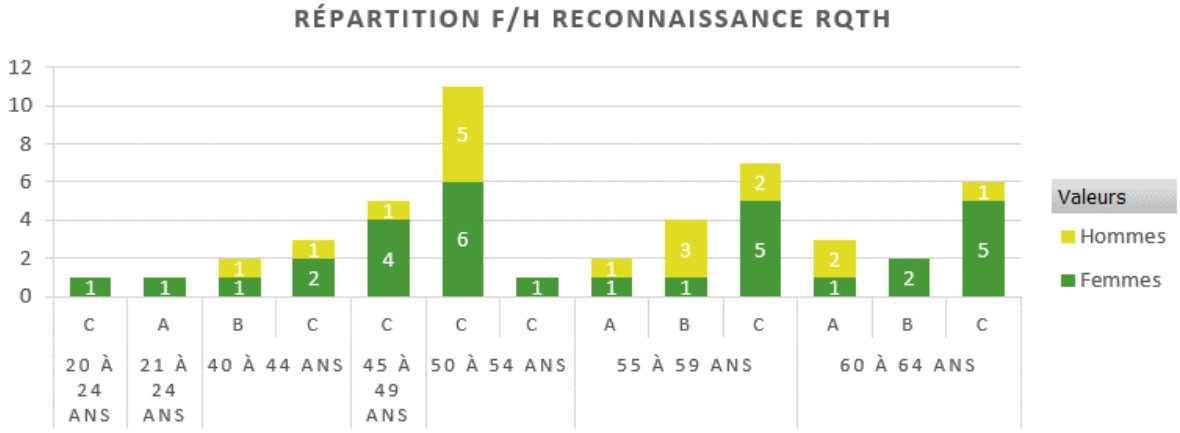
Il suit précisément les différents actes de violences ou de discrimination qui pourraient être remontés. Il s'assure du maintien des noms de postes en masculin et en féminin pour toutes les annonces de recrutement qui permet d'afficher clairement la politique de non-discrimination

sur la page emploi de la ville. Par ailleurs, le suivi précis des avancements et promotions permet d'alerter en cas de situation inégalitaire.

La commune s'est également engagée à instaurer un milieu de travail exempt d'harcèlement au travers d'un protocole d'accord, entré en vigueur le 1er octobre 2020.

En 2024, conformément au plan d'actions établi, une fiche pratique sur les conséquences d'un temps partiel sur la rémunération et la retraite va être élaborée afin d'informer parfaitement les agents de leur choix. Elle sera consultable sur Intranet et transmise à tout agent lors d'une demande de temps partiel.

Enfin, le présent bilan de la politique ressources humaines menée en faveur de l'égalité femmes/hommes ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans les données référencées au niveau National.

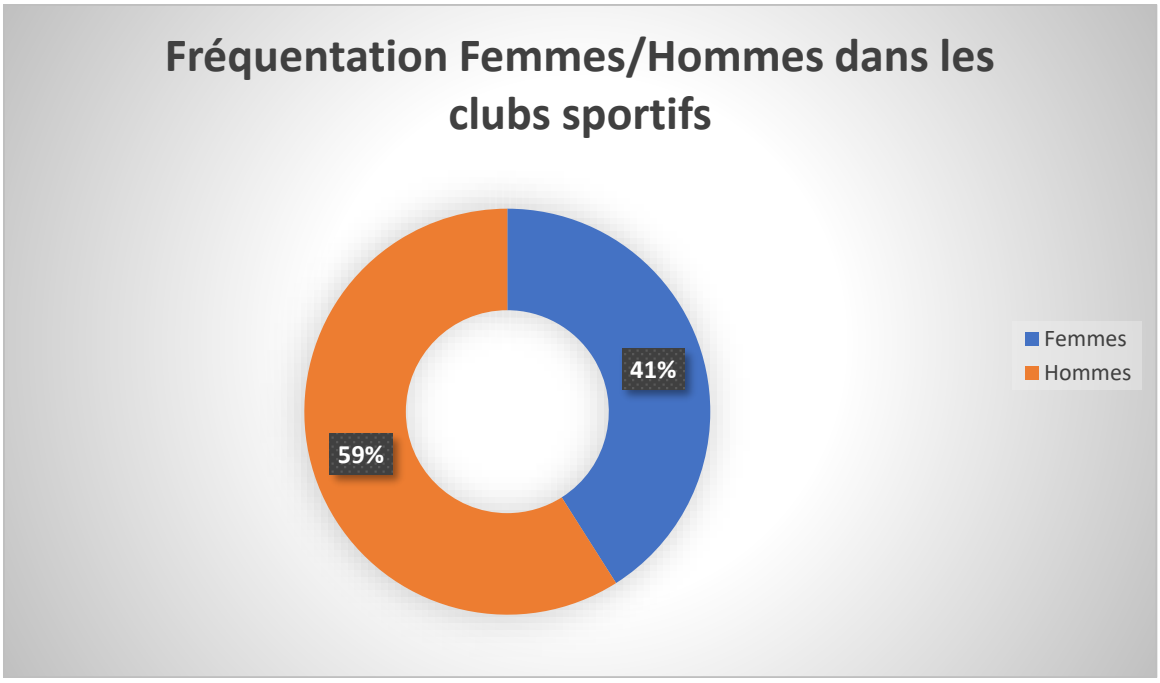


Le principe d'égalité Femmes/hommes est pris en compte dans l'ensemble des projets RH de la ville.

FOCUS SUR LE SPORT

Comme la majorité des pratiques sociales, les activités physiques et sportives font toujours l'objet d'un marquage sexué.
Certains sports sont en effet définis comme propres au domaine masculin alors que d'autres sont considérés plus féminins.
Cette dissociation participe à la formation et à la reproduction des stéréotypes.
Les activités physiques et sportives considérées comme les plus adaptées aux garçons sont le football, le rugby, les sports de combat, l'athlétisme, le basket-ball, le hand-ball, la musculation, le ski, l'aviron…
Les activités considérées comme plus « appropriées » pour les femmes sont la danse, la gymnastique, le patinage artistique et toutes autres activités esthétiques et de non-contact.
Les activités considérées comme convenant aux deux sexes sont le badminton, le volley-ball, la natation, l'escalade, le tennis de table, la course d'orientation…
Ce constat est très souvent dû à une socialisation sexuée qui s'affirme dès l'enfance et exercée depuis l'enfance par l'entourage familial, l'école, les médias, les groupes sociaux…

Pour la commune de Franconville-la-Garenne, l'étude des effectifs totaux (adhérents/adhérentes et licenciés/licenciées) révèle que sur l'année 2022/2023, ils sont majoritairement masculins, tous sports confondus.



Quelques actions en faveur du sport féminin

Cependant, les clubs sportifs agissent en faveur du développement du sport en direction des femmes.

- **Promotion du sport pour les enfants** et **découverte mutuelle** pour les filles et les garçons des sports plutôt « dédiés » aux unes ou aux autres ;

- **Les RUBies du Parisis** s'entraînent au stade de Franconville-la-Garenne et pratiquent un rugby santé au sein du Rugby Parisis Club, depuis 2018. Cette section est ouverte aux femmes, souffrant ou ayant souffert d'un cancer, et leur permet de retrouver une meilleure endurance, une meilleure récupération et d'améliorer grandement l'état parfois dépressif de certaines de ces femmes ;

- **Le Football club** a ouvert, en septembre 2023, une section « Seniors » permettant aux femmes entre 18 et 40 ans, quel que soit leur niveau, de pratiquer le football ;

- **Soutien du sport féminin de haut niveau** à l'image de l'équipe féminine du **Basket** Club de Franconville qui évolue en Nationale 1 (NF1) ou de l'équipe féminine de **Handball** (Elite Val-d'Oise) en Nationale 2.

L'ÉGALITÉ DANS LA PARENTALITÉ

FOCUS SUR LA PARENTALITÉ - 2023 -

- **PETITE ENFANCE -**

1 homme dans l'équipe pluri disciplinaire des crèches (Educateur de jeunes enfants)
100 % de personnes fréquentant le Lieu d'Accueil Enfants Parents (LAEP) ou le Relais Petite Enfance (RPE) sont des femmes
50 % de pères viennent aux différents café/parents organisés par les crèches
40 % des pères sont présents pour le premier rdv d'admission en Etablissements Accueil du Jeune Enfant (EAJE)

5 % des pères assurent la période de familiarisation de leur bébé
45 % des pères assistent aux diverses festivités (réunions parents à thème, fêtes d'été, fêtes de fin d'année)
80% des pères participent aux réunions PCPE (Point Conseil Petite Enfance, dit « Instant bébé »)
La parité est totale sur l'organisation des arrivées et départs d'enfants dans les crèches

- **ENFANCE -**

30 % de pères amènent et récupèrent leur(s) enfant(s) aux Accueils de Loisirs Maternels
10 % d'hommes fréquentent les conseils d'accueils de loisirs

- **JEUNESSE -**

Grande majorité de femmes pour l'inscription des jeunes aux activités et sorties
Peu d'hommes récupèrent leurs enfants aux retours des sorties
Majorité de femmes présentes aux RDV familles

- **POLITIQUE DE LA VILLE -**

89 % de personnel féminin
14.2 % d'hommes participent aux activités
31.4 % d'hommes ont bénéficié d'une aide aux démarches
8.5 % d'hommes participent aux animations organisées pour les familles
17 % d'hommes fréquentent les LAEP
30.2 % d'hommes ont eu recours à l'Ecrivain public
19.5 % d'hommes ont fréquenté « un Eté à Franconville-la-Garenne »

En 2023

PEDT : Encourager la mixité dans les activités et apprendre aux enfants à repérer et à contrer les stéréotypes de genres afin de garantir l'égalité entre filles et garçons.
PETITE ENFANCE : Anonymat des demandes en EAJE afin de ne pas prendre en considération le sexe de l'enfant – Projet de sensibilisation à la parité dans le jeu auprès des familles des EAJE – Jeux non « genrés » (exemple : dînette proposée aux filles et aux garçons).
ENFANCE : Bricolage pour les garçons comme les filles.

FOCUS SUR LES MAISONS DE PROXIMITÉ

Les Maisons de proximité constituent des lieux d'accueil et d'écoute. Elles proposent des activités, des sorties, des ateliers d'apprentissage…
Ce sont également des espaces d'expression de la citoyenneté qui favorisent l'émergence d'idées et d'initiatives, et l'accompagnement des habitants pour la mise en place de projets communs ou personnels.
Ce sont des lieux d'écoute, d'orientation et de réponse aux interrogations et aux attentes des habitants.
La commune de Franconville-la-Garenne s'appuie sur les partenaires associatifs dans cette démarche de soutien et de défense des droits des, le public accueilli étant majoritairement composé de femmes et d'enfants.

Actions en faveur du lien social et lieu de rencontres

Papo'Thé - Adultes
Un espace dédié à la rencontre et à la discussion ; une pause, un moment convivial entre habitants, d'où peuvent émerger des projets.

Lirons NouEs - Adultes
Ce club de lecture permet de découvrir, discuter et partager des « coups de cœurs » littéraires.

La référente familles – Adultes et familles
A l'écoute des habitants, elle propose des activités qui renforcent les liens familiaux et qui répondent à des besoins (sorties, activités, projet de quartier…).

Psychologue spécialisée dans l'aide à la parentalité – Familles
Une permanence d'aide à la parentalité est assurée par une psychologue, qui écoute, conseille, soutient, oriente, accompagne enfants, parents et grands-parents de manière individuelle et/ou familiale (sur rendez-vous).

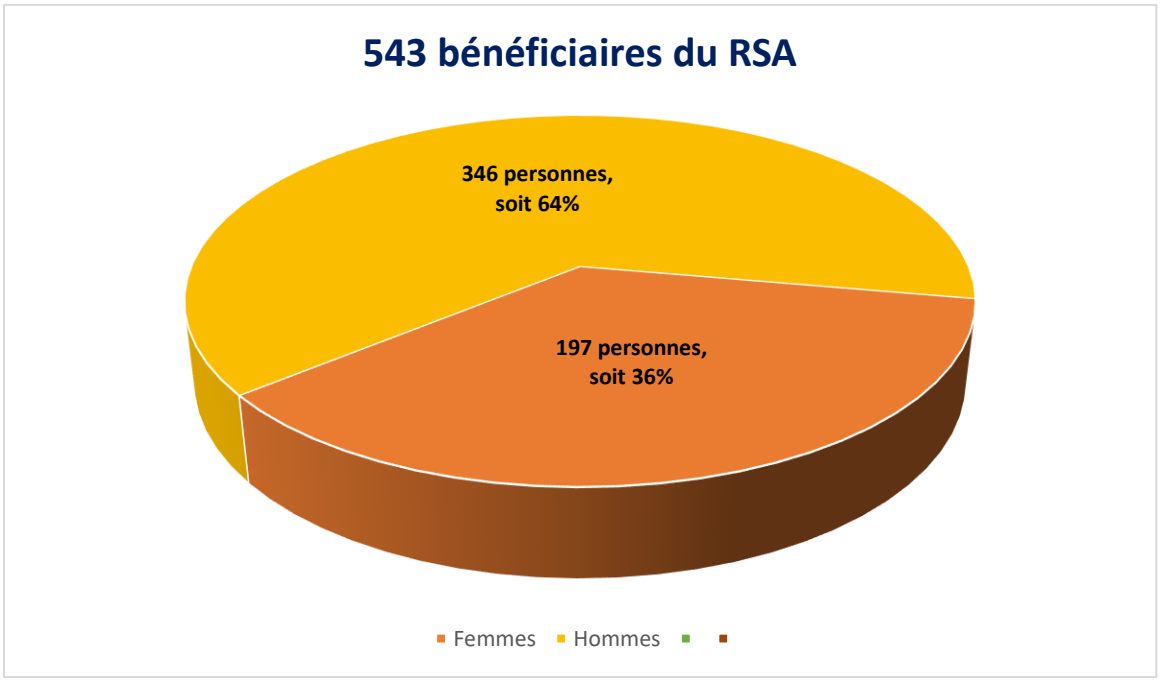
Aide aux démarches administratives dématérialisées - Adultes
Des ordinateurs sont mis à disposition afin de pouvoir effectuer, seul ou accompagné, des démarches administratives (rendez-vous Doctolib, demande d'acte de naissance, création de boîte mail…).

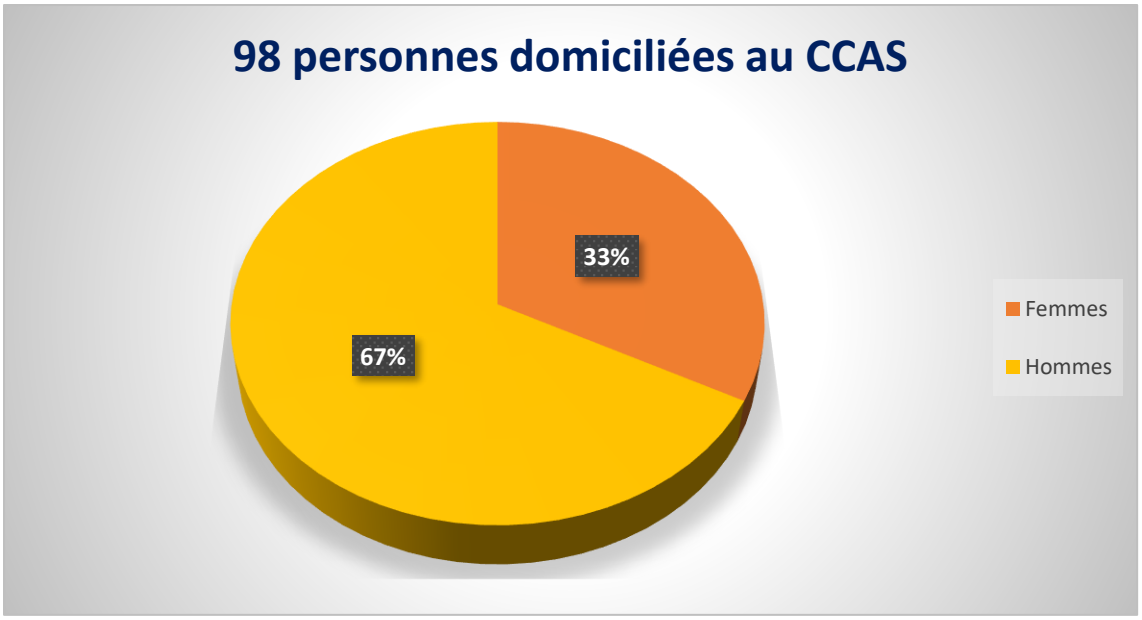
Ecrivain public - Adultes
L'écrivain public vous aide dans la rédaction de vos documents administratifs (lettres professionnelles, dossier administratif…).

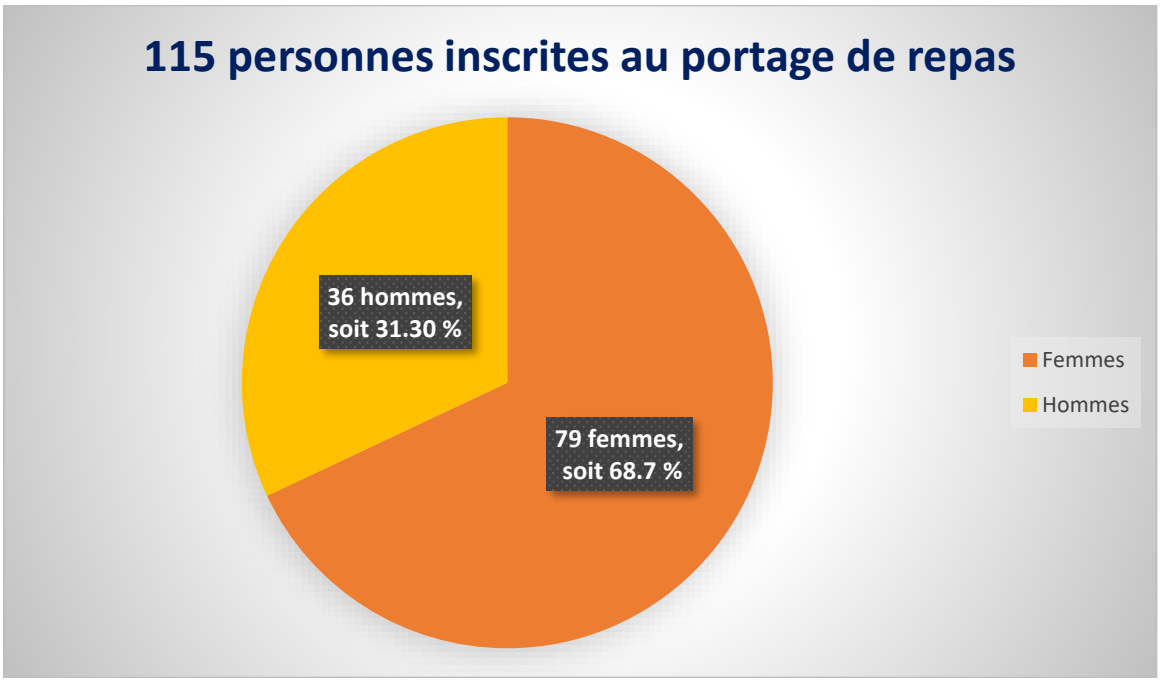
FOCUS SUR LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Perte d'emploi, problèmes familiaux, difficultés à se maintenir dans son logement, difficultés de gestion de son budget, le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) accompagne les personnes dans la résolution de leurs difficultés.
Il propose également des activités ludiques et des actions en direction des personnes âgées, trop souvent victimes d'isolement et de précarité.
Parmi les 24 associations que le CCAS a soutenues financièrement en 2023 pour un montant global de 15 400€, l'association « Du Côté des Femmes » prend en charge les victimes de violences conjugales.

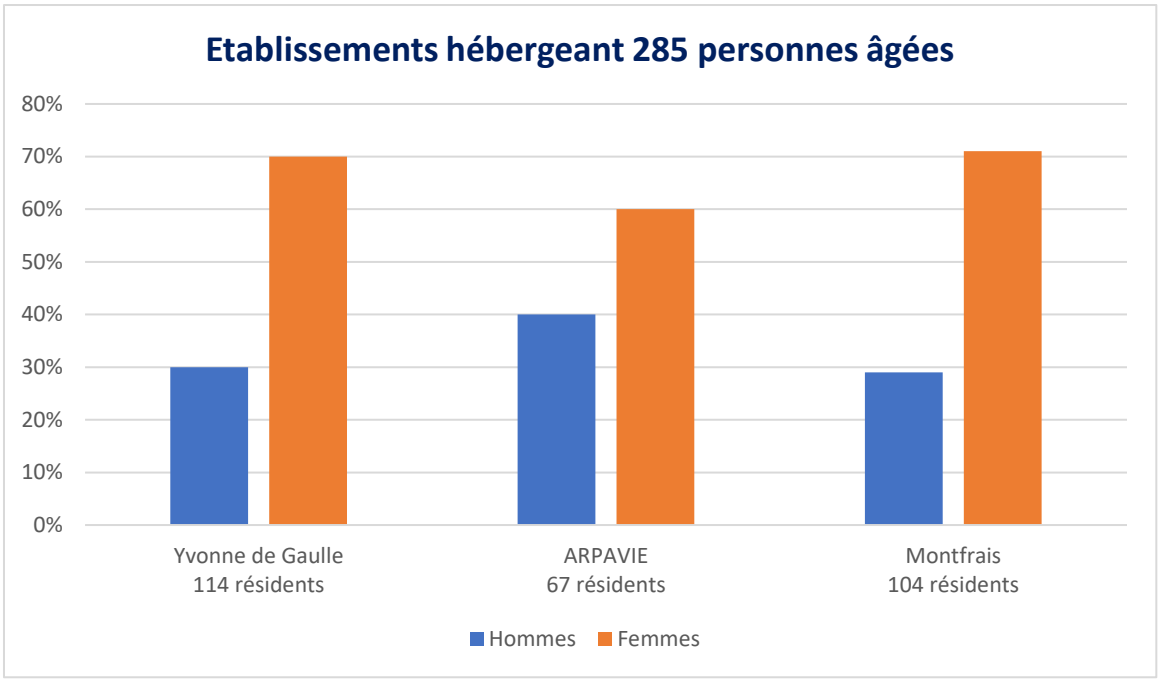
Dans le domaine social, les disparités entre les femmes et les hommes sont perceptibles et confirment les statistiques de la longévité des femmes par rapport aux hommes.

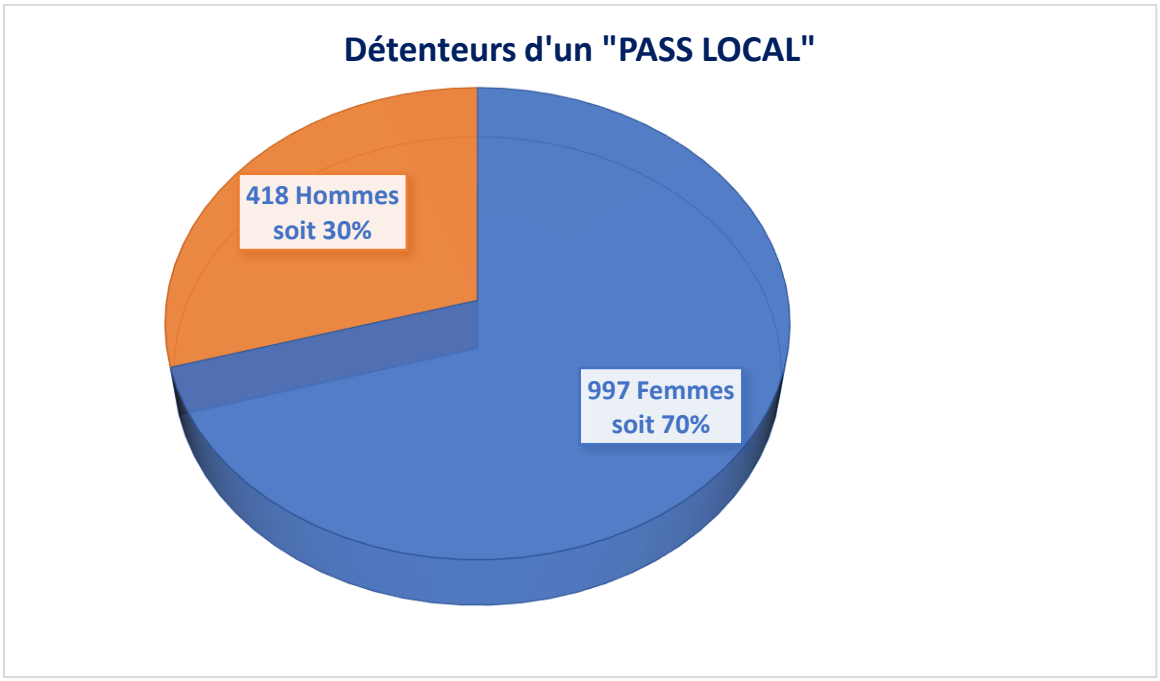






Nb : dont 3 hommes et 12 femmes domiciliés à l'ARPAVIE.


Etablissements hébergeant 285 personnes âgées
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Yvonne de Gaulle
114 résidents
ARPAVIE
67 résidents
Montfrais
104 résidents
Hommes
Femmes


Détenteurs d'un "PASS LOCAL"
418 Hommes
soit 30%
997 Femmes
soit 70%

VISIBILITÉ DES FEMMES

FOCUS SUR… Les marchés publics

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les marchés publics prévoit que les entreprises doivent, pour les contrats conclus à compter du 1er décembre 2014, respecter les exigences d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics.

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture a transposée dans le code de la commande publique un nouveau motif d'exclusion des procédures de consultation en raison de l'absence de mise en œuvre de l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail (2° de l'article L. 2242-1 du Code du travail).
Au cours de l'année 2023, aucun candidat n'a fait l'objet d'une exclusion de la consultation pour ce motif.

Chaque procédure de consultation de la commande publique à Franconville-la-Garenne fait donc l'objet d'une attention particulière quant au respect des obligations législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les entreprises candidates.

FOCUS SUR… LES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

- Dénomination du **rond-point du Boulevard Rhin et Danube** : Alice GUY-BLACHÉ.

- Dénomination du nouveau **complexe sportif et gymnique :** « Ludivine FURNON » (ex Raymond Blaisel) ;

- **Initiation au Self-défense** pour les femmes, à l'initiative de la Police Municipale.

B - PISTES D'ACTIONS

Les actions déjà mises en œuvre et relevant de l'égalité femmes-hommes sont intégrées à un plan d'actions, afin de les renforcer et de les valoriser dans une logique de valorisation de l'existant. La mise en place d'actions sur l'égalité femmes-hommes dans un nombre de champs réduit permettra de se concentrer sur leur mise en œuvre.

OBJETS/COMPÉTENCES	ACTIONS
Éducation	• Prévoir des actions sur les relations filles-garçons, la mixité des activités, conférence en direction des parents, etc. • Former les agents et personnels travaillant auprès des enfants et de jeunes sur la lutte contre les stéréotypes sexués. • Travailler à l'aménagement des cours d'écoles pour favoriser un usage et des activités mixtes.
Prévention - Lutte contre les violences faites aux femmes	• Former les personnels de la collectivité aux violences faites aux femmes. • Maintenir l'initiation à la self-défense féminine, cours dispensés par les agents de la Police Municipale, basée sur l'appropriation de techniques de défense physiques, verbales ou psychologiques par des femmes. • Organiser ou soutenir les évènements à l'occasion du 25 novembre, journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes : conférences, exposition, actions partenariales… • Soutenir les associations de lutte contre les violences faites aux femmes. • Signer une convention de partenariat avec le procureur pour la mise en place des mesures d'éloignement du conjoint violent.
Développement durable	• Rappeler et intégrer les valeurs et objectifs d'égalité femmes-hommes. • Veiller à ce que certaines mesures ne renforcent pas l'inégalité femmes-hommes ou supposent des impacts différents : promotion de l'usage des couches lavables, réduction de l'éclairage public, etc.
OBJETS/COMPÉTENCES	**ACTIONS**
Espace public	• Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes lors d'opérations d'aménagement de quartiers ou d'opérations de réhabilitation. • En milieu urbain, renforcer le réseau de toilettes publiques.

Insertion - Emploi	• Soutenir les associations conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi, dont les femmes. • Soutenir la mise en place de dispositifs d'insertion mixtes ou non-stéréotypés. • S'assurer de la répartition femmes-hommes parmi les bénéficiaires des actions. • Former les acteurs de l'insertion sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes. • Informer les nouveaux arrivants sur le territoire sur les associations et réseaux pouvant faciliter l'insertion sociale et professionnelle.

CONCLUSION

Ce rapport apporte un regard sur la politique de la Collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
Les stéréotypes, les modes de vie des femmes et des hommes peuvent se traduire par une participation à la vie sociale déséquilibrée, que ce soit pour les femmes (vie associative, citoyenne, pratique sportive…) ou pour les hommes (vie culturelle...).
La commune a mis en place de nombreuses initiatives et confirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, par la mise en place d'un plan pluriannuel.
En matière de ressources humaines, le bilan de la politique menée en faveur de l'égalité femmes/hommes ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans les données référencées au niveau national. Le principe d'égalité Femmes/hommes est donc pris en compte dans l'ensemble des projets RH de la ville.