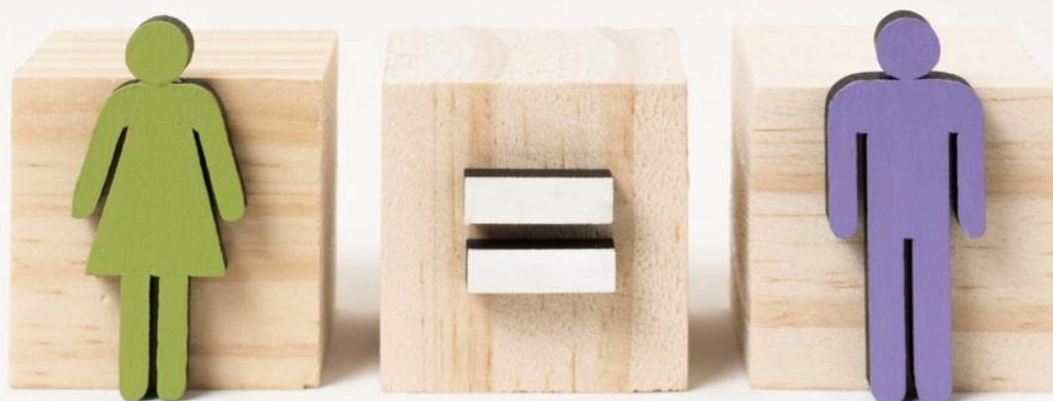




RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

FEMMES | HOMMES

ANNÉE 2025



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 2024 retrace la situation en matière d'égalité femmes/hommes relative au fonctionnement de la Collectivité, notamment en sa qualité d'employeur, mais également dans sa conduite des politiques publiques menées sur le 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 œuvre 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, crée 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	8	12	20
Conseillères municipales et Conseillers Municipaux	3	4	7
TOTAL	17	22	39

Les délégations sont réparties comme suit entre les femmes et les hommes adjointes et adjoints au Maire. La fonction de 1^{ère} 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 scolaire, Enfance, Jeunesse	1	Voirie, Transports, propreté urbaine
1	Sport, associations sportives, Handicap, actions de sensibilisation au handicap	1	Finances
1	Santé et Centre municipal de santé, Service d'Hygiène et de Santé	1	Bâtiment, Régie Bâtiment
1	Social	1	Politique de la ville
1	Commande publique, Espaces verts, Développement durable,		

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.

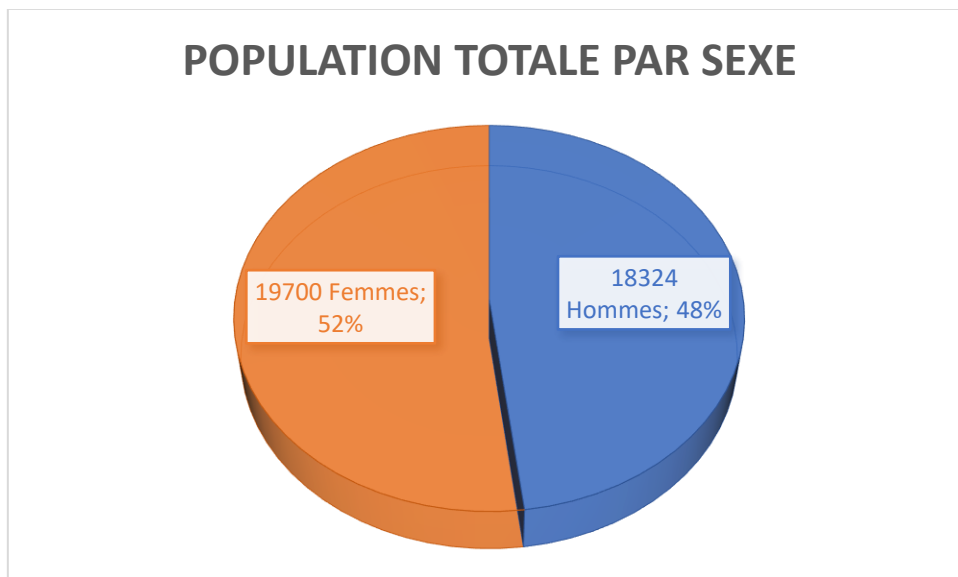
Le Conseil municipal de Franconville-la-Garenne est composé de 5 commissions : 3 sont présidées par des femmes et 2 par des hommes.

Commission 1	Commission 2	Commission 3	Commission 4	Commission 5
TECHNIQUES	RESSOURCES Et DÉVELOPPEMENT	ATTRACTIVITÉ Et COHÉSION	FAMILLE	SERVICE A LA POPULATION
Urbanisme Bâtiments Voirie Transports	Finances Administration Générale Informatique Intercommunalité	Culture Sport Handicap Politique de la ville Social Vie associative	Scolaire Enfance Petite Enfance Jeunesse Restauration	Santé Centre de Santé SCHS Affaires Générales Logement
1 Vice-Président	1 Vice-Président	1 Vice-Présidente	1 Vice-Présidente	1 Vice-Présidente
4 femmes 11 hommes	6 femmes 9 hommes	8 femmes 7 hommes	11 femmes 4 hommes	13 femmes 2 hommes

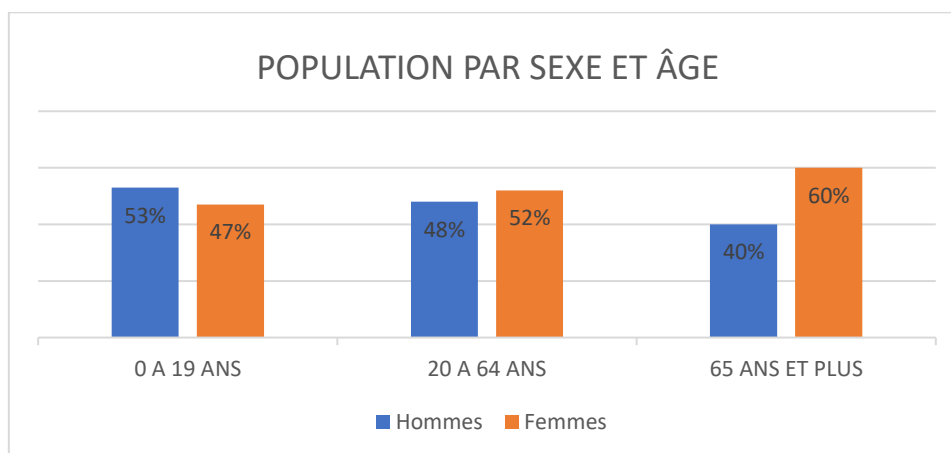
INSTANCES CITOYENNES – 2025	CMJ - CONSEIL MUNICIPAL DES JEUNES
	17 jeunes élus : 10 filles et 7 garçons
	CONSEIL DE QUARTIERS 297 membres inscrits – 160 femmes et 137 hommes
	CONSEIL DES SÉNIORS 23 Séniors élus : 16 femmes et 7 hommes

Données générales

Les femmes sont sensiblement plus nombreuses que les hommes :



Voici les chiffres et % par sexe et tranches d'âges :



De 0 à 19 ans :

4833 femmes, soit 47%

5391 hommes, soit 53%

De 20 à 64 ans :

11508 femmes, soit 52%

10683 hommes, soit 48%

De 65 ans ou plus :

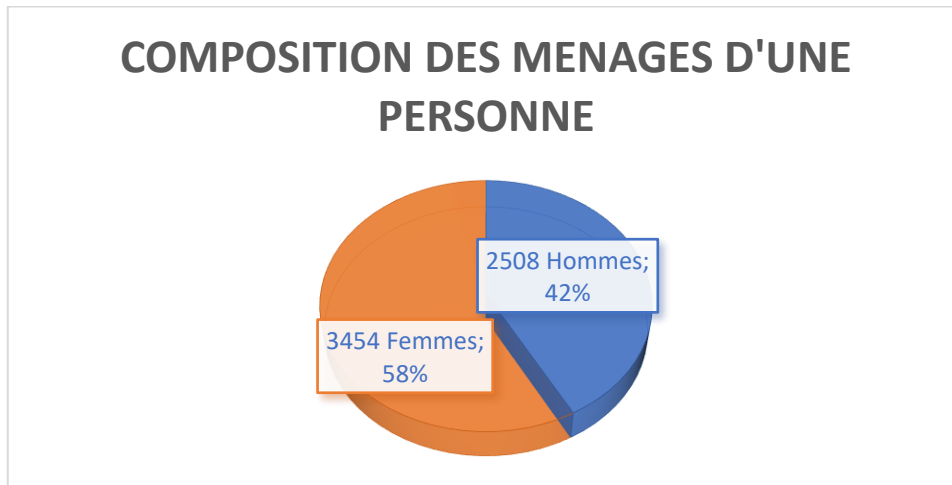
3359 femmes, soit 60%

2250 hommes, soit 40%

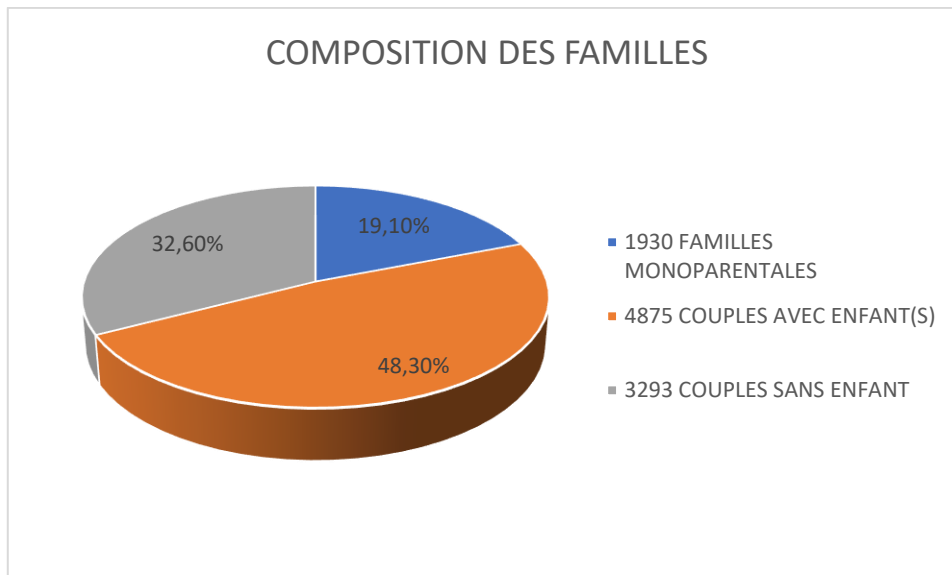
On constate un écart important au-delà de 65 ans, cela est dû au fait que l'espérance de vie des femmes est plus longue (85,9 ans pour les femmes contre 80,3 ans pour les hommes).

Composition des ménages et des familles

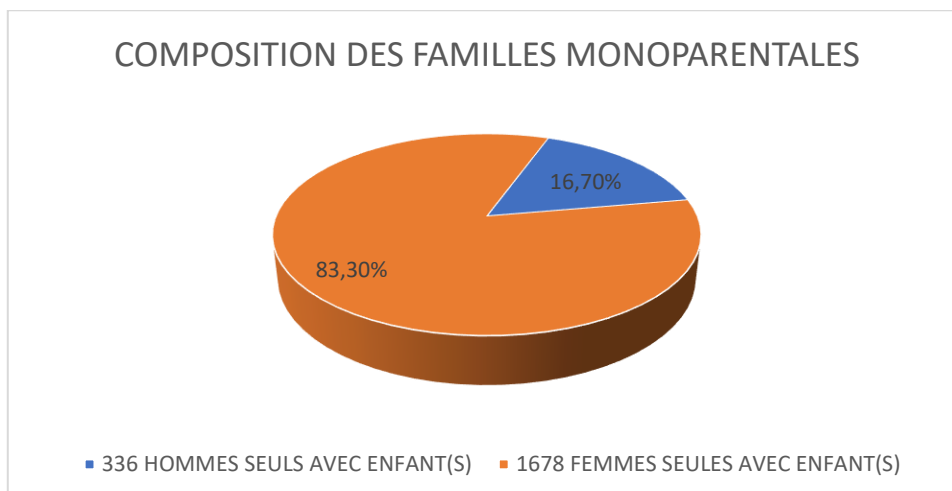
Ménages d'une personne :



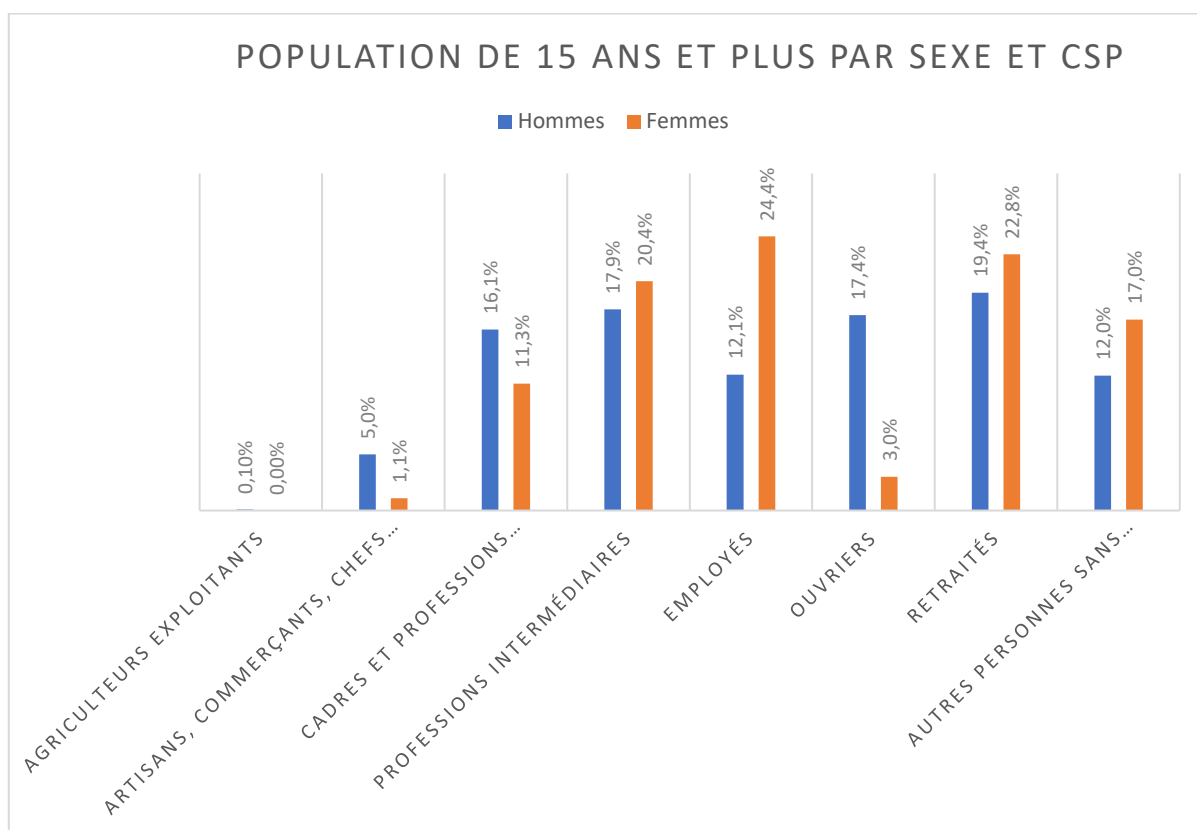
Composition des familles :



Composition des familles monoparentales :

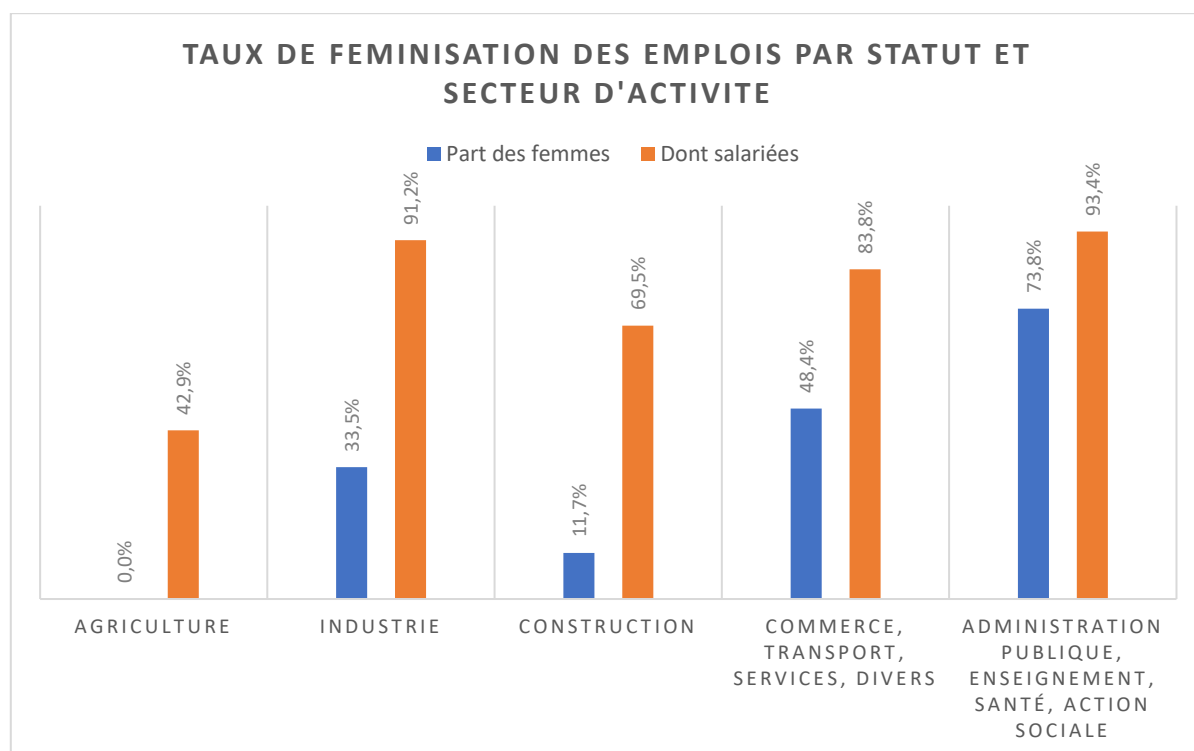


Catégories socioprofessionnelles

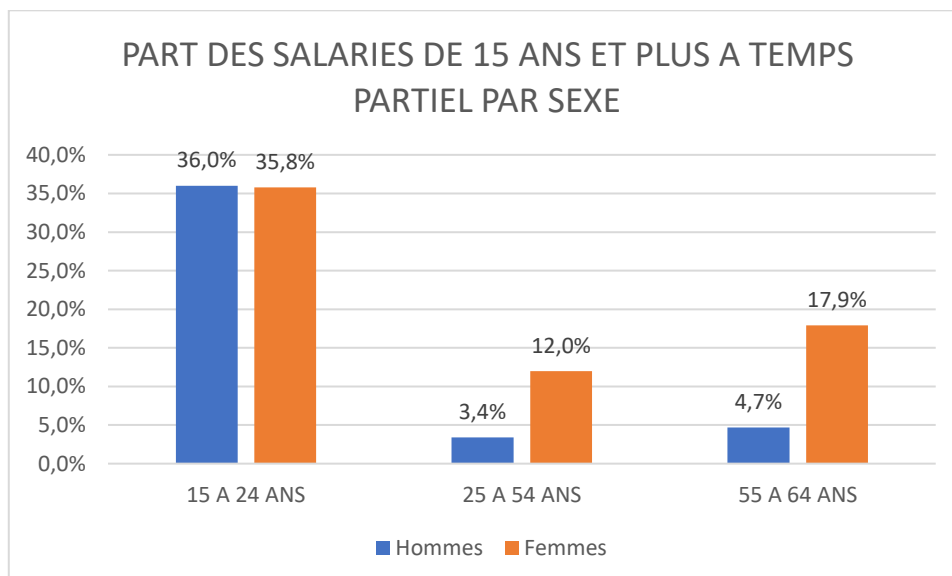
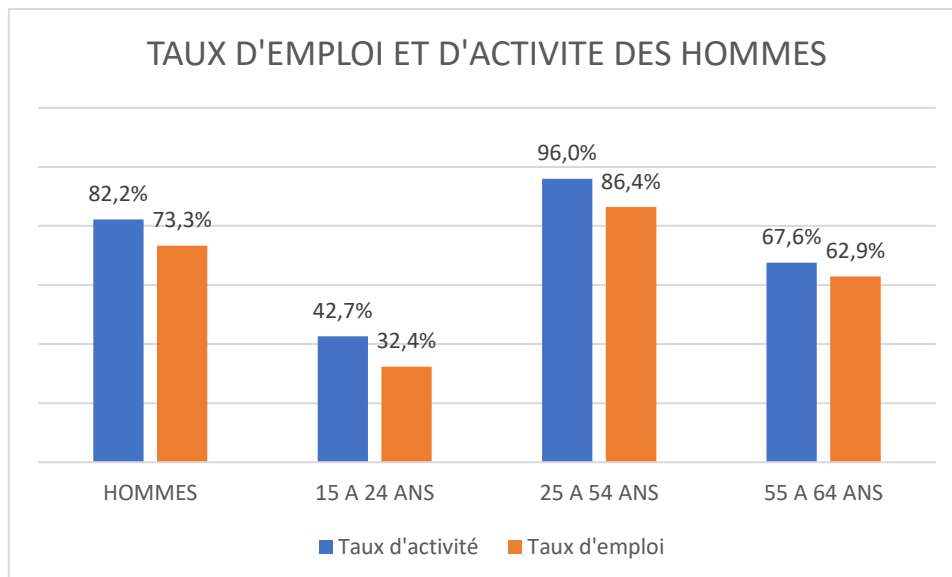
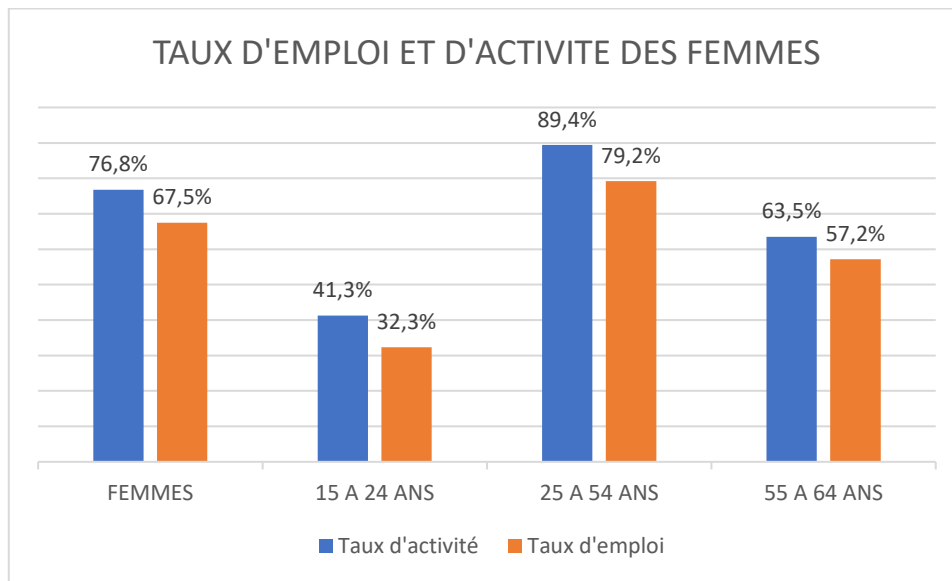


Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité

Le taux de féminisation des emplois, pour un secteur d'activité, est la part des emplois de ce secteur occupée par des femmes.



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



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

Politique des ressources humaines

Les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (L2311-1-2 du CGCT).

Le rapport concerne le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation. Il appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il présente dans un second temps les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

I. Politique de 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 a instauré pour son personnel un plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes (2024-2026) suite à l'avis favorable du comité technique 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.

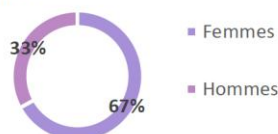
Un nouveau plan d'action triennal sera travaillé au cours de l'année 2026 pour la période 2027 – 2029.

1. Un état des lieux issu de l'analyse du bilan social 2024 EFFECTIFS ET EMPLOIS

- Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

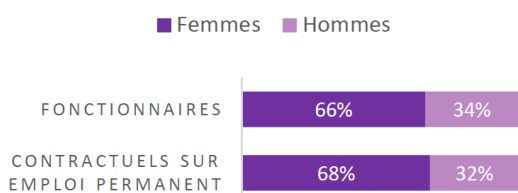
→ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 453 femmes et 223 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

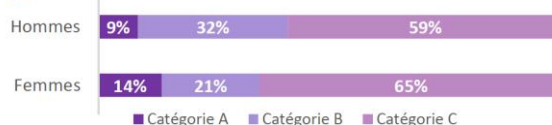


La répartition par genre au sein de la mairie de Franconville-la-Garenne montre un nombre plus important de femmes (67%). L'analyse des chiffres montre une très grande stabilité de la parité femmes/hommes de l'ensemble du personnel communal.

→ Répartition par statut et par genre



→ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	77%	57%	69%

Le nombre de femmes contractuelles a diminué de 7% entre 2023 et 2024 alors que pour les fonctionnaires, la représentation des femmes a connu une légère augmentation de 2% en passant de 64 à 66%.

La répartition des effectifs féminins des agents de la ville de Franconville-la-Garenne démontre une très bonne représentation des femmes sur les postes stratégiques impliquant un plus haut niveau de responsabilités. Les femmes occupent 5 des 7 postes fonctionnels de la collectivité, soit 71% des emplois d'encadrement supérieur (contre 35% dans le FPT au niveau national).

Par ailleurs, les femmes représentent 77 % des effectifs de catégorie A (contre 60% dans la fonction publique territoriale (FPT) au niveau national). Elles représentent 57 % de catégorie B (contre 64% dans la FPT au niveau national), et 69% de catégorie C (contre 60% dans la FPT au niveau national).

En termes de filières,

➔ Répartition par genre selon la filière
(emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	87%	13%
Technique	50%	50%
Culturelle	51%	49%
Sportive	38%	63%
Sociale	97%	3%
Police municipale	22%	78%
Médico-sociale	94%	6%
Médico-technique		
Animation	75%	25%

Il ressort une très nette féminisation de certaines filières. Cette tendance s'accroît encore en 2024 pour la filière administrative. Les femmes représentent :

- 87% de la filière administrative (contre 85% en 2023)
- 97% de la filière sociale (identique en 2023)
- 94% de la filière médico-sociale (contre 100% en 2023)
- 75% de la filière animation (contre 79% en 2023)

A contrario, certaines filières sont davantage masculines. Là aussi, les écarts s'accroissent en 2024 sur la police municipale mais diminuent très légèrement pour la filière sportive ; Les hommes représentent

- 63% de la filière sportive (contre 67% en 2023)
- 78% de la filière police municipale (contre 70% en 2023)

Les filières techniques et culturelles continuent de présenter, en revanche, une répartition relativement équilibrée.

- Les hommes représentent 50% de la filière technique (contre 51% en 2023)
- Les hommes représentent 49% de la filière culturelle (contre 53% en 2023)

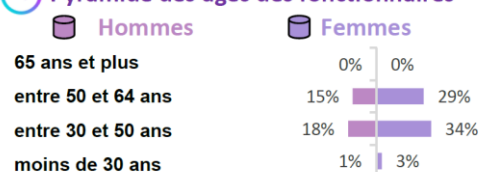
Ces chiffres sont en cohérence avec les tendances nationales de la fonction publique territoriale qui indiquent que les femmes représentent 96% de la filière sociale, 82% de la filière administrative, 71% de la filière animation tandis que les hommes représentent 72% de la filière sportive, 79% de la filière police. La commune de Franconville-la-Garenne présente toutefois une meilleure répartition des genres sur les filières techniques et culturelles qui ont une représentation beaucoup plus masculine au niveau national (59% d'hommes pour la filière technique et 37% d'hommes pour la filière culturelle).

AGE

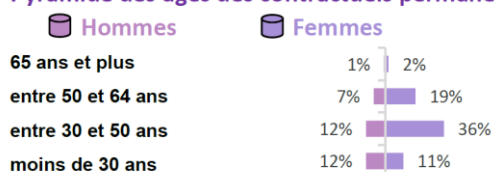
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,7	43,2	46,0
Hommes	48,1	38,1	44,5

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



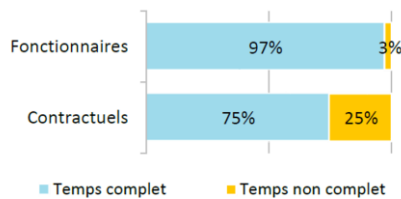
A Franconville-la-Garenne, la moyenne d'âge a évolué à la baisse en 2024. Elle est de 45,25 ans contre 47,27 en 2023. Les agents de plus de 50 ans représentent 39% des effectifs de la collectivité (contre 43% en 2023). Sur l'ensemble, les femmes sont globalement plus âgées que les hommes (avec 46 ans d'âge moyen pour les femmes contre 44,5 ans pour les hommes).

Par statut, on observe que les fonctionnaires sont globalement plus âgés que les contractuels. Les femmes représentent 29% des plus de 50 ans parmi les fonctionnaires. Les femmes représentent 19% des plus de 50 ans parmi les contractuels.

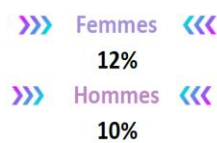
TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION

1/ Temps complet / temps non complet

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Part des emplois à temps non complet selon le genre

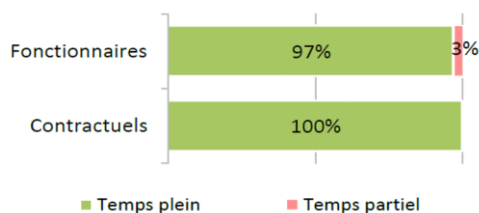


A Franconville-la-garenne, 97% des fonctionnaires et 75% des contractuels occupent un poste à temps complet. Il convient de souligner, sur ce point, que la commune a considérablement travaillé sur la réduction de la précarité des postes par la réduction du nombre de postes à temps non complet. En effet, le bilan social 2020 indiquait un pourcentage de 45% de postes à temps non complet pour les contractuels, soit une baisse de 30% des emplois à temps non complet.

Les femmes occupent majoritairement ces postes à temps non complet (12% de femmes contre 9% en 2023 et 10% d'hommes). Les postes à temps non complet sont majoritairement des postes de professeurs au conservatoire.

2/ Temps partiels

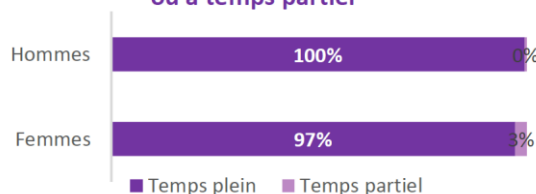
➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



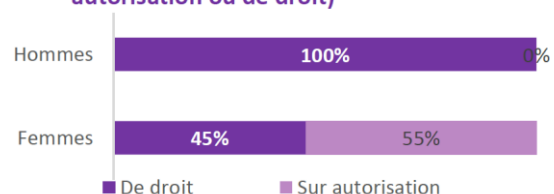
Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
 en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
 en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



A Franconville-la-Garenne, seuls 3% des effectifs exercent actuellement à temps partiel. Ce sont exclusivement des femmes.

Cependant, dans la FPT, 29,9% des femmes et 6,4% 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.

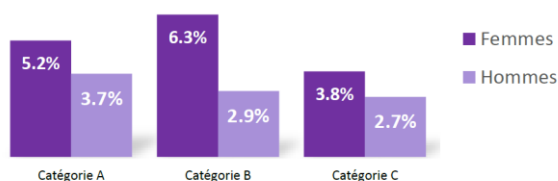
RECRUTEMENT / FORMATION / PROMOTION

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 toute autre considération discriminantes.

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

→ 403 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



En 2024, les formations ont bénéficié d'avantage aux femmes qu'aux hommes, plus particulièrement sur la catégorie B et A.

Evolution professionnelle

En 2024, la commune de Franconville-la-Garenne a travaillé à la pérennisation dans l'emploi des femmes. Ainsi :

- 15 femmes ont été mises en stage et 1 homme.
- 6 femmes ont été titularisées et 6 hommes.

Evolution de carrière et titularisation



En 2024, la commune a également travaillé à leur évolution dans leur carrière.

Ainsi :

➔ **19 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés**

dont 53% des nominations concernent des femmes

➔ **1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé**

dont 100% des nominations concernent des femmes

Toutes les promotions internes et les avancements de grades sont effectués sans considération de genres ou de toutes autres formes de discrimination. Les critères arrêtés ont d'ailleurs été repris dans les lignes directrices de gestion présentées lors du comité technique du 1^{er} octobre 2020 et qui ont fait l'objet d'un bilan présenté au CST du 28 octobre 2025 :

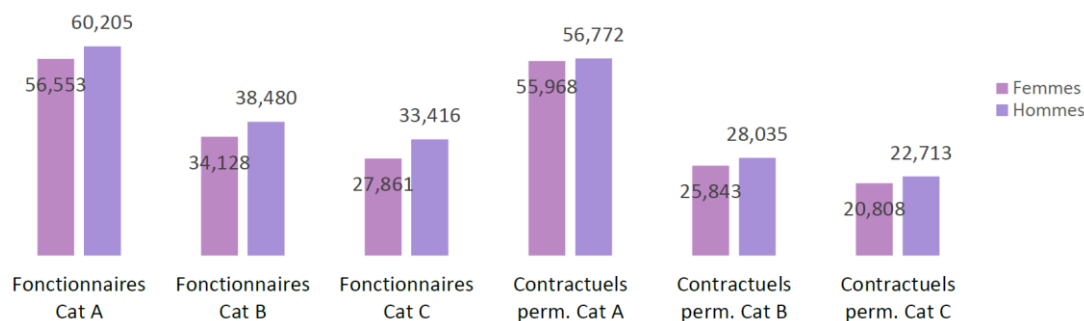
- ✓ **Valeur professionnelle** : l'avancement ou la promotion sont accordés si et seulement si l'agent donne une grande satisfaction dans son poste et dépasse les attentes sur ses fonctions.
- ✓ **Engagement professionnel** : L'agent pourra bénéficier d'un avancement ou d'une promotion s'il fait preuve 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 accordé 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.

REMUNERATIONS

Rémunérations et primes selon le genre (Emplois permanents)

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	69 508 €	57 763 €	32 845 €	33 283 €	28 391 €	26 264 €
Animation	-	-	33 047 €	30 086 €	23 717 €	21 192 €
Culturelle	s	s	27 967 €	27 708 €	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	59 063 €	s	27 039 €	-	27 201 €	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	s	s	51 450 €	39 434 €	43 068 €
Sociale	35 139 €	s	-	-	22 661 €	s
Sportive	s	s	31 023 €	27 553 €	-	-
Technique	61 515 €	55 066 €	41 546 €	36 392 €	24 199 €	29 918 €
Moyenne toute filière	56 357 €	59 090 €	31 331 €	34 102 €	25 166 €	30 965 €

→ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre (en euros)



En comparant la rémunération annuelle brute moyenne, on observe qu'elle est légèrement plus élevée pour les hommes toutes filières confondues. Dans le détail, on observe toutefois qu'elle est plus élevée pour les femmes sur de nombreuses filières (administrative, animation, technique). Les chiffres doivent être analysés avec précaution.

Ainsi, par catégorie, on observe que les femmes, en catégorie A, perçoivent un salaire net mensuel moyen plus élevé que les hommes. Ces chiffres sont en cohérence avec le fait que les femmes sont majoritaires sur les postes d'encadrement et de direction. En catégorie B, les hommes perçoivent des rémunérations plus élevées que les femmes mais l'écart est relativement faible. Il est plus marqué sur la catégorie C en raison des postes occupés par les hommes sur cette catégorie. Ces chiffres reflètent l'engouement marqué des hommes pour les filières police et technique. Ces derniers ont des grades plus élevés en raison de l'occupation de postes d'encadrement (chef de brigade, chefs d'ateliers au CTM) et rémunérations plus importantes.

En outre, il convient de souligner que les salaires bruts moyens dépendent de multiples facteurs et éléments variables propres à chaque situation comme l'ancienneté, la filière, les heures supplémentaires, les postes occupés. Aussi, la comparaison de ces valeurs ne permet pas d'avoir une analyse juste de la politique des rémunérations de la ville.

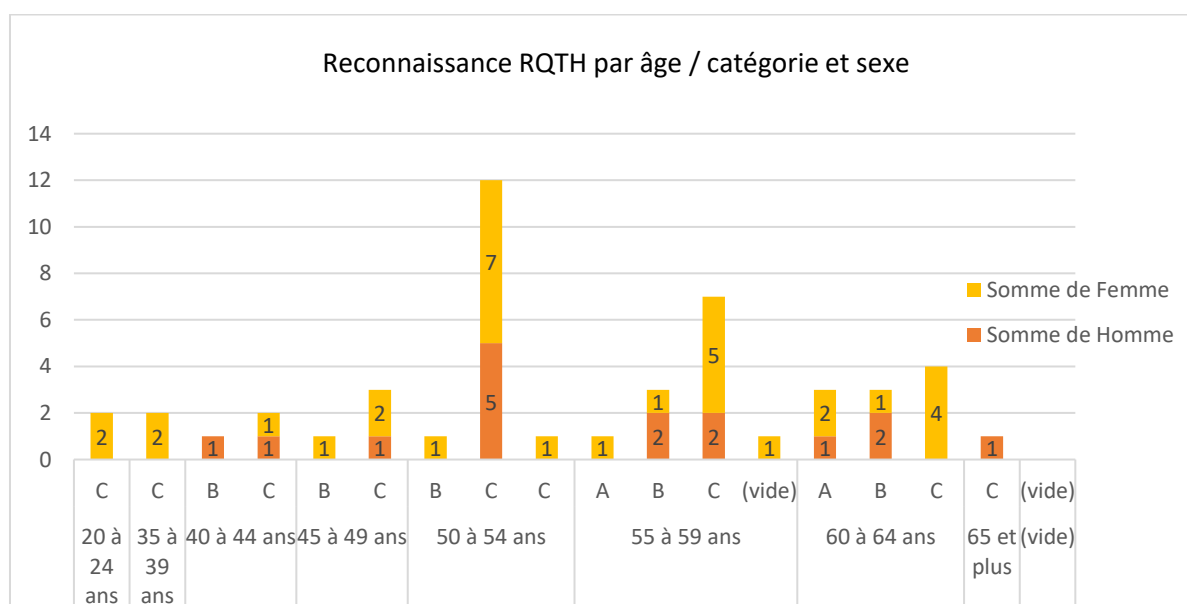
2. Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes

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 2024 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.

La commune n'a réellement de marge de manœuvre que sur le régime indemnitaire accordé à ses agents. Aussi l'analyse des postes occupés multiples (animateurs, techniciens) occupés par plusieurs agents de sexes différents peut renseigner sur la politique RH en matière de rémunération des femmes et des hommes. L'analyse des IFSE de ces postes ne relève aucune différence entre les régimes indemnitaires des femmes et des hommes.

En parallèle, la commune fait en sorte d'être exempte de toute discrimination en ce qui concerne toute sa gestion des ressources humaines : recrutement, mobilité, rémunération, promotion. 72% des agents reconnus travailleurs handicapés en 2025 sont des femmes (contre 67% en 2024). On peut noter que l'évolution de la répartition par sexe du nombre de travailleurs en situation de handicap correspond à celle de l'évolution de la répartition femmes/hommes de la collectivité.



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...

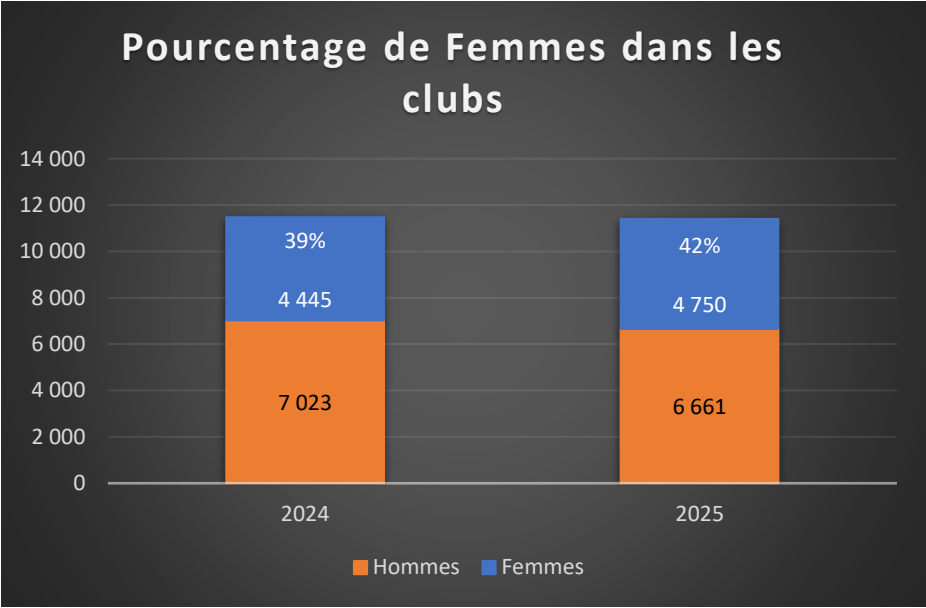
Ce constat est très souvent dû à une socialisation sexuée qui s'affirme dès l'enfance et exercée depuis l'enfance par l'entourage familial, l'école, les médias, les groupes sociaux...

Aussi, après avoir publié en 2025, un guide d'activité physique sur l'endométriose, le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative a publié cette année un guide à destination des associations afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ sportif.

Pour la commune de Franconville-la-Garenne, l'étude des effectifs totaux (adhérents/adhérentes et licenciés/licenciées) révèle que sur l'année 2025, ils sont majoritairement masculins, tous sports confondus.

Fréquentation Femmes/Hommes dans les clubs sportifs





	2024	2025
Hommes	7 023	6 661
Femmes	4 445	4 750
Total	11 468	11 411
%femme	39%	42%

% sup à 50% d'adhérentes

TABLEAU D'EFFECTIFS ASSOCIATIONS SPORTIVES 24-25			
DISIPLINE	TOTAL adhérents	dont adhérentes féminines	% de adhérentes féminines
A.S Collèges	456	170	37%
A.S Lycées	187	91	49%
Athlétisme	287	137	48%
Baby-foot	24	2	8%
Basket	376	132	35%
Bicross	74	6	8%
Billard	92	6	7%
Boules Lyonnaises	20	1	5%
Boxe	208	88	42%
Boxe	150	45	30%
Cirque	35	18	51%
Cyclisme	175	16	9%
Cyclotourisme	62	3	5%
Echecs	450	94	21%
Escalade	318	182	57%
Escrime	106	44	42%
Football	975	92	9%
Futsal	25	0	0%
Gymnastique	694	544	78%

TABLEAU D'EFFECTIFS ASSOCIATIONS SPORTIVES 24-25			
DISIPLINE	TOTAL adhérents	dont adhérentes féminines	% de adhérentes féminines
Gymnastique / Multi	326	285	87%
Gymnastique de remise en forme	16	9	56%
Haltérophilie	113	44	39%
Hand ball	631	161	26%
Hockey sur glace	239	37	15%
Judo	248	71	29%
karaté	228	127	56%
Krav'Maga	110	40	36%
L'Entracte (discipline visant à entretenir la santé physique/mentale et émotionnelle)	27	26	96%
Natation	517	350	68%
Natation	465	292	63%
Patinage	454	426	94%
Pétanque	104	21	20%
Plongée / Apnée	197	59	30%
Retraite sportive	637	429	67%
Rugby	609	131	22%
Sapeurs pompiers	60	9	15%
Jeunes Sapeurs Pompiers (JSP)	26	17	65%
Spéléologie	60	28	47%
Sport santé	53	31	58%
Taekwondo	124	35	28%
Thouet Jeet Kune Do	40	4	10%

TABLEAU D'EFFECTIFS ASSOCIATIONS SPORTIVES 24-25			
DISIPLINE	TOTAL adhérents	dont adhérentes féminines	% de adhérentes féminines
Tai Chi Chuan	77	54	70%
Tennis	405	132	33%
Tennis de table	164	28	17%
Tir	294	47	16%
Triathlon	165	35	21%
Viet vo dao	39	17	44%
Voile	27	6	22%
Volley	242	128	53%
Total	11 411	4 750	42%

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 3.

- Une section réservée aux femmes (avec 2 séances par semaine) au **Boxing Club** de Franconville (association de boxes française, anglaise).

- Le club de Krav Maga organise un stage d'initiation réservé aux femmes pour la journée internationale des droits des Femmes tous les ans.

-Le club de Pétanque organise une journée féminine tous les ans.

Actions en faveur de l'opération Octobre Rose

- Reversement de la totalité des recettes de la course organisée par la Ville - les Foulées Nocturnes - au Comité départemental de la ligue contre le cancer dans le cadre de l'opération Octobre Rose (9 416,00 € pour 2025) – opération concernant en très grande majorité les femmes.

- Plusieurs associations ont participé à cette opération au travers de différents évènements : Blondie Fit (stage), Le club des Boulistes (Open féminin- Dress code Rose), Le Basket (temps d'échange sur la prévention et tombola avec reversement des gains à l'association CCB Mieux être).

FOCUS SUR LA CULTURE

En cette première partie de 21^e siècle, quelle place les femmes occupent-elles dans le monde de l'art ? et dans le monde de la musique ?

Adapté aux enjeux de l'enseignement artistique actuel, le Conservatoire de la commune propose une cinquantaine de disciplines musicales, chorégraphiques et théâtrales encadrées par une équipe d'artistes-enseignants diplômés.

Dès l'âge de 4 ans, le Conservatoire donne accès à une pratique artistique de qualité propre à favoriser l'expression de la personnalité et la créativité de chacun.

Statistiques par discipline :

	Femme	Homme
EVEIL	80	39
MUSIQUE	233	140
DANSE	107	8
THÉÂTRE	25	13

Sur l'ensemble des effectifs (598) les femmes représentent 405 élèves soit 67,7%.

Elles sont donc sur-représentées dans l'apprentissage artistique amateur, quelle que soit la discipline.

C'est particulièrement vrai pour la Danse. Pour corriger ce biais, et ouvrir la discipline aux petits garçons également, ceux-ci sont incités dès le cursus d'Éveil à découvrir les cours de Danse. Celle-ci fait partie intégrante de l'enseignement de 4 à 6 ans, et durant l'année d'Initiation (6 ans – CP) l'ensemble des élèves dont les petits garçons doivent assister à trois cours de danse dans l'année.

Actions mises en œuvre pour accroître la visibilité et la représentativité des femmes au sein de l'établissement :

1/ Dans l'équipe des professeurs, la parité est une réalité avec 19 professeurs femmes sur 36.

Dans l'équipe administrative, les femmes sont davantage présentes car elles représentent 5 membres de l'équipe sur 7 dont l'équipe de direction.

2/ Sur la visibilité des femmes dans les arts, deux axes sont en cours et/ou à l'étude :

- Accroître le recours au répertoire écrit / créé par des femmes (compositrices, chorégraphes...) mais sans action particulière formalisée à ce jour
- Renommer les salles, qui portent des noms d'artistes hommes à l'exception de deux salles. Un appel a été fait aux professeurs au sein du Conseil pédagogique afin de les associer à cette réflexion.

L'ÉGALITÉ DANS LA PARENTALITÉ

PETITE ENFANCE

Equipe pluridisciplinaire des crèches uniquement féminine
5% des personnes fréquentant le Lieu d'Accueil Enfants Parents (LAEP) sont des hommes
pour le Relais Petite Enfance (RPE) 100% sont des femmes
30% 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 enfant.

50% des pères assistent aux diverses festivités (réunions parents à thème, fêtes d'été, fêtes de fin d'année)

50% 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 -

50% de pères amènent et récupèrent leur(s) enfant(s) aux Accueils de Loisirs Maternels et élémentaires

10 % d'hommes fréquentent les conseils d'accueils de loisirs

- JEUNESSE -

Grande majorité de femmes pour l'inscription des jeunes aux activités et sorties, les demandes de renseignements sur les différentes propositions de la jeunesse.

Peu d'hommes récupèrent leurs enfants aux retours des sorties

Le suivi des informations et évènements CMJ est effectué par des femmes à 80%

- POLITIQUE DE LA VILLE -

100 % de personnel féminin ;

35 % d'hommes participent aux activités et animations ;

9 % d'hommes fréquentent les LAEP ;

49 % d'hommes ont eu recours à l'Écrivain public ;

50 % d'hommes ont fréquenté « un Été à Franconville-la-Garenne ».

En 2025

PEDT : dans le cadre du PEDT un des enjeux est de réduire les inégalités d'accès aux pratiques culturelles, sportives et numériques. Ex : actions à encourager les filles à dépasser des préjugés en proposant des ateliers et rencontres dans plusieurs domaines.

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 ou cuisine 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...

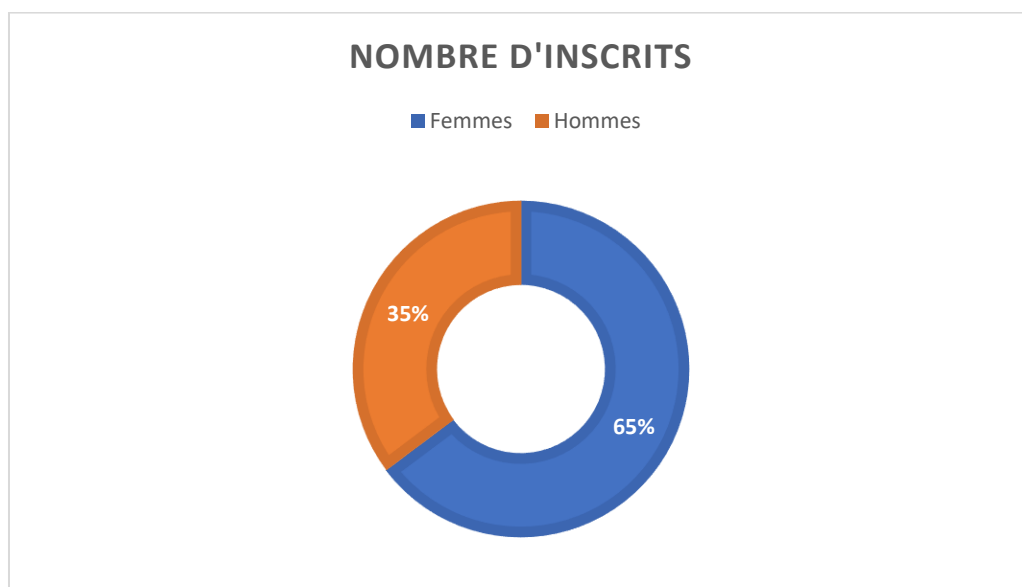
Ce sont également des espaces d'expression de la citoyenneté qui favorisent l'émergence d'idées et d'initiatives, et l'accompagnement des habitants pour la mise en place de projets communs ou personnels.

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.

Toutes les actions proposées sont ouvertes aux hommes comme aux femmes, toutefois nous constatons que le public accueilli est majoritairement composé de femmes, excepté pour les accueils 4/10 ans et accueil devoirs où la présence des garçons est un peu plus importante que celle des filles.

Fréquentations Hommes/Femmes au sein des trois maisons de proximité



🚦 Actions en faveur du lien social et lieu de rencontres

Pour les adultes :

- **Papo'Thé**, espace dédié à la rencontre et à la discussion
- **Café des parents sur différentes thématiques chaque année**, en 2025 sur la santé mentale.
- **Ateliers annuels** : découverte du français, relaxation, yoga du rire, couture, Pilates, Kuduro fit. Ces ateliers ne sont fréquentés que par des femmes, excepté pour le yoga/relaxation.
- Mise à disposition de **studios de musique** (23 hommes/4 femmes) et d'une **salle de danse** (15 hommes/22 femmes).

Pour les familles :

- **Animations et activités pendant les vacances et sorties, activités, projet de quartier tout au long de l'année**, animés par la référente familles
- **Lieu d'Accueil Enfants/Parents**
- **Des animations de quartier : Banquet citoyen et Fête du Printemps** animations de plein air en pied d'immeubles, **Retraite aux flambeaux, chasse aux œufs, portes ouvertes...**

Pour les enfants :

- **Accueil 4/10 ans et ados** pendant les vacances scolaires
- **Aide aux devoirs et Contrat d'Accompagnement à la Scolarité** pour les élèves de primaires.

Permanences d'ordre social

- **Psychologues spécialisées dans l'aide à la parentalité – Familles**

Des permanences d'aide à la parentalité sont assurées par des psychologues, qui écoutent, conseillent, soutiennent, orientent et accompagnent enfants, parents et grands-parents de manière individuelle et/ou familiale.

- **Aide aux démarches administratives dématérialisées et permanences PIMMS.**
- **Ecrivain public**

•

Politique de la Ville en %

100 % de personnel féminin

35 % d'hommes participent aux activités et animations

9 % d'hommes fréquentent les LAEP

49 % d'hommes ont eu recours à l'écrivain public

50 % d'hommes ont fréquenté « un Eté à Franconville »

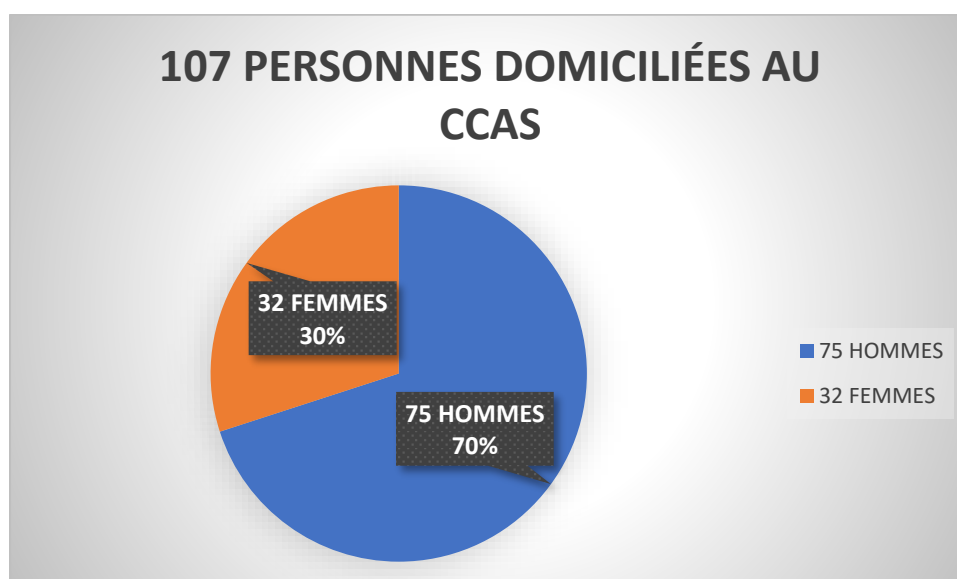
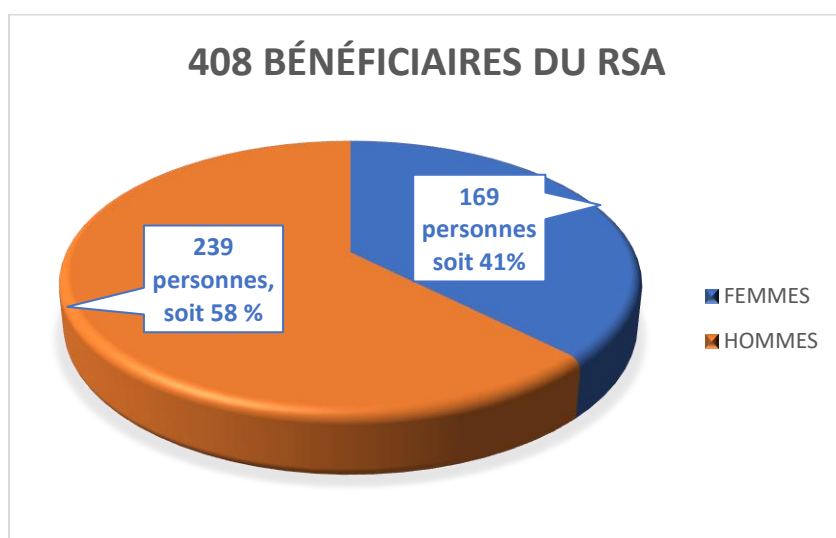
FOCUS SUR LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

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.

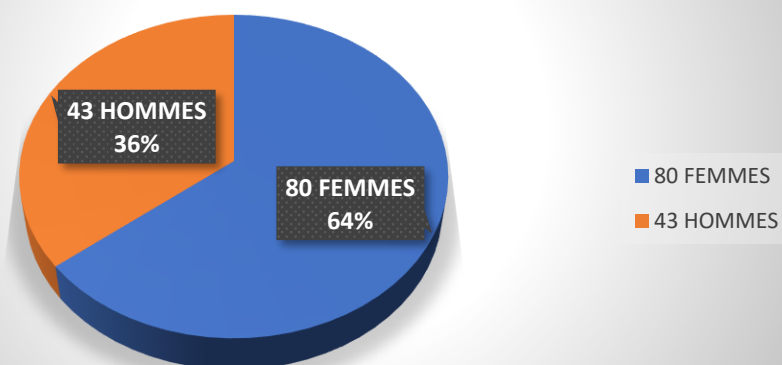
Il propose également des activités ludiques et des actions en direction des personnes âgées, trop souvent victimes d'isolement et de précarité.

Parmi les associations que le CCAS a soutenues financièrement, l'association « Nouvel Horizon » 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.

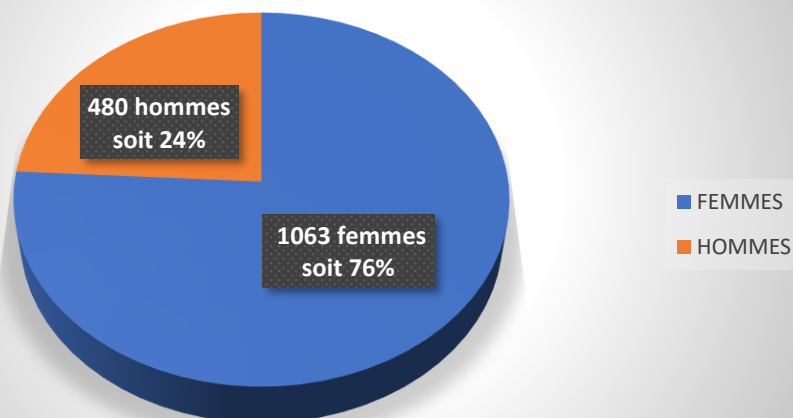


123 PERSONNES INSCRITES AU PORTAGE DE REPAS À DOMICILE



Nb : dont 6 hommes et 7 femmes domiciliés à l'ARPAVIE.

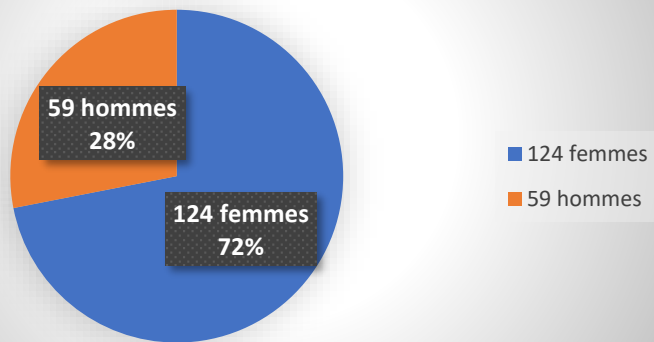
1 543 DÉTENTEURS D'UN PASS LOCAL



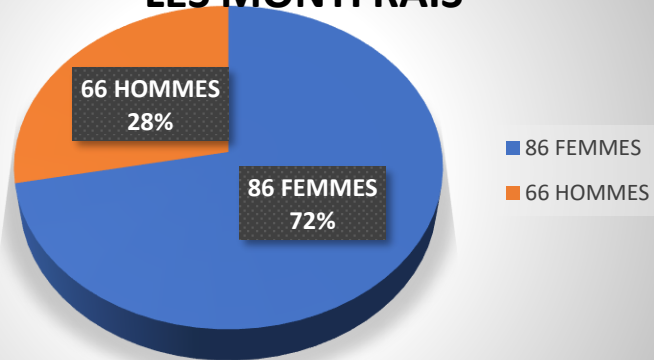
407 personnes hébergées en Etablissements :

- * Yvonne De Gaulle : 183 personnes (72 % de femmes et 28 % d'hommes) ;
- * ARPAVIE : 72 personnes (60 % de femmes et 40 % d'hommes) ;
- * Les Montfrais : 152 personnes (72 % de femmes et 28 % d'hommes).

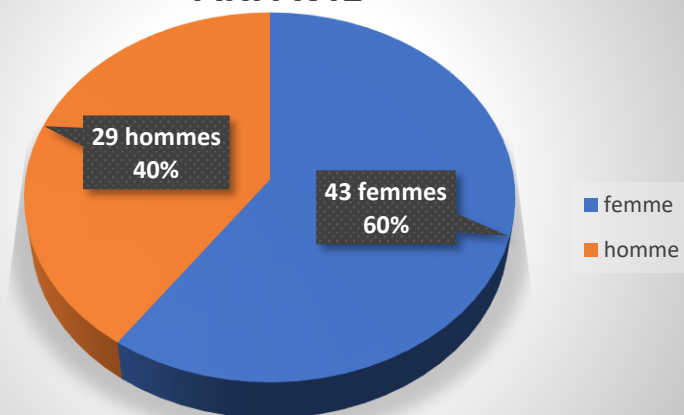
Yvonne De Gaulle



LES MONTFRAIS



ARPAVIE



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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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 événements 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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.

	<ul style="list-style-type: none">• 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.

