



Ville de Créteil

**CONSEIL MUNICIPAL
DU LUNDI 8 FÉVRIER 2021**

Service : Service des Relations sociales

Affaire n° : R2021-1-1-1

Rapporteur : Marie MATTEI

Commission : Finances

Date : vendredi 29 janvier 2021 à
19h00

Avis autre commission : Education

Décision : Dont acte

Décision du conseil municipal

RAPPORT AU CONSEIL MUNICIPAL

OBJET : Présentation du rapport égalité femmes-hommes.

**Tous les ans, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est présenté au conseil municipal.
Il vous est demandé de prendre acte du rapport égalité femmes-hommes de l'année 2020.**

Madame, Monsieur,

Le législateur a enrichi le code général des collectivités territoriales de deux articles pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces articles disposent qu'il appartient désormais aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le présent rapport joint en annexe concerne les données chiffrées actions sportives, culturelles et sociales repérées sur la collectivité au cours de l'année 2020.

Il vous est demandé de bien vouloir prendre acte de la communication de ce rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.



Ville de Créteil

RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES 2020

Le législateur a enrichi le code général des collectivités territoriales de deux articles pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces articles disposent qu'il appartient aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Un décret est venu préciser le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci doit faire état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité. Il comporte un bilan des actions de conception, mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques et présente, notamment, le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale et matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

RAPPORT EGALITE FEMMES – HOMMES

SOMMAIRE

- I- La répartition femmes-hommes dans la collectivité
 - Sur l'effectif global
 - La répartition par filière
 - La répartition par catégorie
 - Le recrutement 2020
 - Le temps de travail

- II- La répartition femmes-hommes au CCAS
 - Sur l'effectif global
 - La répartition par filière
 - La répartition par catégorie
 - Le recrutement 2020
 - Le temps de travail

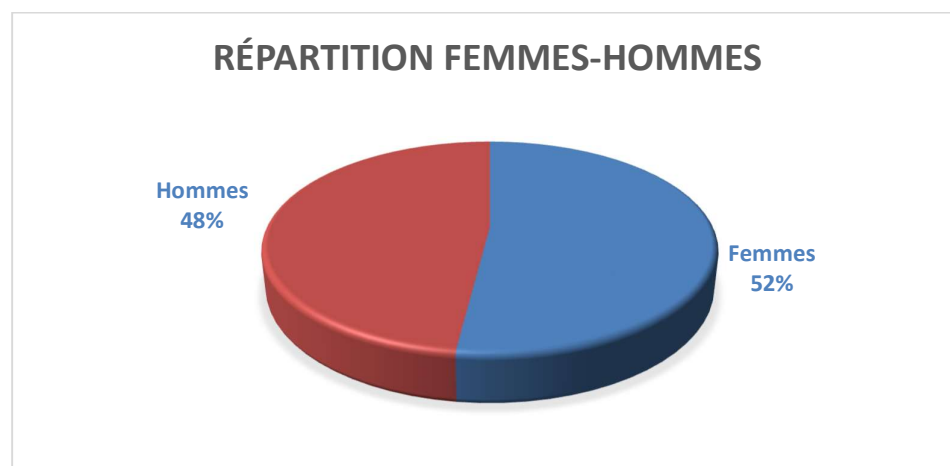
- III- Les politiques publiques menées sur Créteil
 - Une activité sportive dynamique
 - Une action culturelle récurrente et forte
 - Créteil soleil rayonne
 - Des actions sociales et collectives de lutte contre les violences faites aux femmes

I - La répartition femmes-hommes dans la collectivité : une répartition équilibrée

Sur l'effectif global

L'effectif global au 1er janvier 2020 est de 1834 agents permanents (titulaires et non titulaires). On dénombre 957 femmes soit 52% et 877 hommes soit 48%

De ces chiffres, il ressort une représentation hommes-femmes équilibrée sur l'effectif global des agents de la collectivité.



Bilan social au 31 décembre 2017 : sur 1769 agents permanents (titulaires et non titulaires) on dénombrait 914 femmes soit 51,66% et 855 hommes soit 48,33%.

Le pourcentage de femmes a légèrement évolué depuis 2015, notamment du fait du transfert en 2016, des agents du pôle assainissement et des piscines à l'établissement public Grand Paris Sud Est Avenir. Le personnel transféré étant majoritairement masculin dans ses deux services.

Depuis 2017, la progression de l'effectif est en faveur de l'emploi des femmes.

Depuis 2018, le nombre de femmes a progressé de 43 personnes et le nombre d'hommes de 22 personnes.

La répartition femme-homme est plus équilibrée à la ville par rapport aux villes de plus de 1000 agents de la petite couronne qui comptent 63% de femmes et 37% d'hommes sur l'effectif des emplois publics.

Si les effectifs globaux font apparaître une répartition relativement égalitaire entre les hommes et les femmes, l'examen de la répartition par filière module cette première approche.

Part de Femmes et des Hommes par filières (agents titulaires sur emplois permanents)

Les différents métiers exercés par les agents ont conduit à les classer par filière.

De cette classification, il ressort une répartition femmes-hommes dans le tableau ci-dessous.

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	316	57	373
Technique	425	687	1112
Animation	70	41	111
Culturelle	3	0	3
Médico sociale	47	0	47
Sportive	4	13	17
TOTAL	865	798	1663

On relève une sur-représentation des femmes dans la filière administrative et une sous-représentation de celles-ci dans la filière technique.

Ce constat est statistiquement le même au niveau national et sur la région Ile de France. Les femmes continuent d'exercer massivement des fonctions à consonance administrative, les hommes des fonctions à caractère technique. Cette ventilation n'est que la résultante des orientations des jeunes générations dans les différentes filières.

Le même constat peut être fait s'agissant des agents non titulaires occupant un emploi permanent rémunéré.

Les agents non titulaires sur emplois permanents sont recrutés pour faire face à la nécessité de remplacer momentanément un fonctionnaire indisponible.

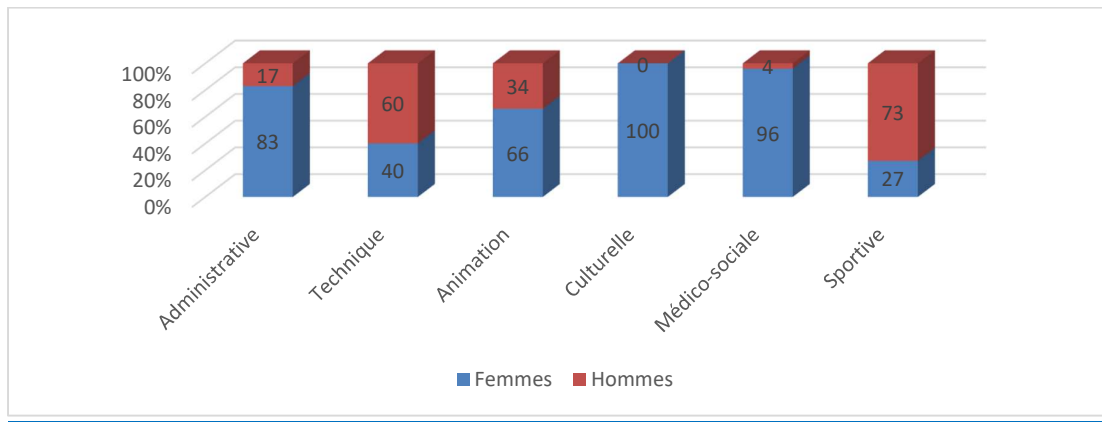
Il peut s'agir aussi d'agents en attente de stagiairisation, dans l'attente de réussite à un concours en fonction de certains grades.

S'agissant des agents non titulaires occupant un emploi permanent, on constate une légère prédominance des femmes, notamment dans la filière administrative et une prédominance des hommes dans la filière technique.

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	22	12	34
Technique	57	46	103
Animation	14	3	17
Médico-sociale	0	2	2
Sportive	2	3	5
TOTAL	95	66	161

On retrouve donc la même répartition femmes-hommes dans les filières que l'on soit agent titulaire ou non titulaire.

Répartition des agents permanents par filière et par sexe en pourcentage



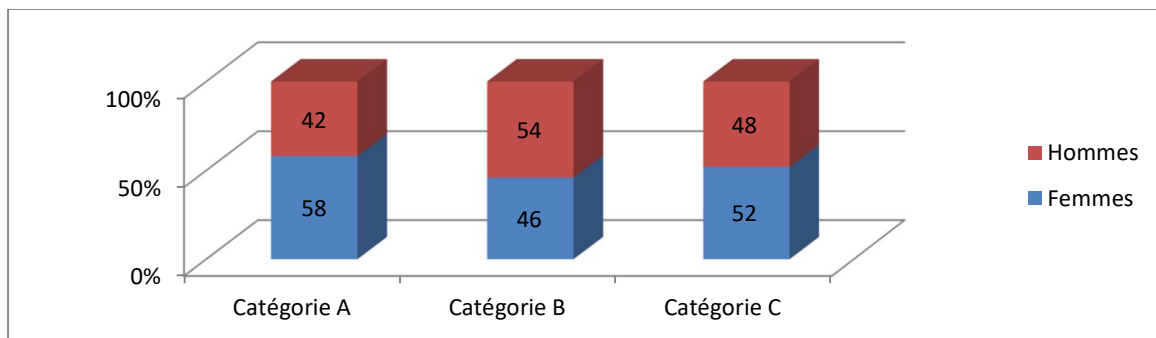
Au sein de la collectivité, la filière médico-sociale n'est pas représentative de la tendance générale où la part des femmes est prédominante, en effet les agents affectés au pôle médico-social compte seulement deux médecins et un psychologue, qui sont les deux interlocuteurs masculins.

Lorsque l'on compare la situation de la collectivité aux données nationales, on relève le même déséquilibre de répartition entre les filières : prédominance de la présence des femmes dans la filière administrative, culturelle et de l'animation et sous-représentation de celles-ci dans la filière technique.

Répartition des effectifs hommes-femmes par catégorie

Dans la fonction publique, les agents relèvent de différentes catégories. Il en existe 3.

L'appartenance à une catégorie est déterminée par le niveau de recrutement, les fonctions exercées et positionne le fonctionnaire dans la hiérarchie, conditionne sa grille indiciaire et donc sa rémunération.



Au niveau national, dans la FPT, la répartition en pourcentage entre les 3 catégories est la suivante :

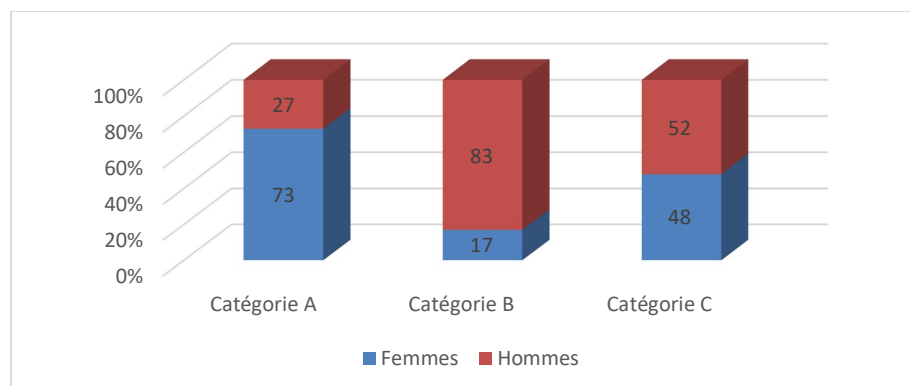
Catégories	Femmes	Hommes
A	62	38
B	63	37
C	61	39

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

On relève que la répartition Hommes-Femmes par catégorie est plus équilibrée dans la collectivité cristolienne qu'au niveau national.

Les recrutements dans la collectivité au 1^{er} janvier 2020

L'histogramme ci-après retrace la répartition par catégorie et par genre des recrutements survenus en 2019 dans la collectivité.



Ainsi sur les 132 recrutements effectués au 1^{er} janvier 2020, 64 postes ont été pourvus par des femmes, dont 55 en catégorie C.

Il est à noter qu'à compétences égales, la ville ouvre les postes à pourvoir autant aux hommes qu'aux femmes. La collectivité compte parmi ses effectifs, une conductrice de bus au service garage, une menuisière affectée à l'atelier menuiserie parmi 9 agents masculins au sein de la régie bâtiment, des ilotières et ASVP au nombre de 5 au service de la prévention sécurité, des jardinières au service des parcs et jardins notamment son équipe en charge de la décoration florale qui compte 3 femmes sur les 4 agents qui la compose. Il est à noter que 2 femmes assurent l'encadrement d'équipes masculines en qualité de responsable de secteur des espaces verts et un homme assure le secrétariat de la Directrice générale des services techniques, arrivée à la ville par voie de mutation. Elle succède à l'ancien directeur des services techniques et gère la coordination des différents secteurs à majorité masculine comprenant, les services des espaces verts, de la voirie, et de la régie bâtiment.

Par ailleurs, la collectivité s'est attachée en 2020 à constituer une équipe de gardes urbains afin de répondre aux besoins de la population. Cette équipe est composée de 12 agents sous la hiérarchie d'une responsable de service chargée de la coordination de cette équipe.

Le temps de travail et la répartition hommes-femmes

Au niveau national, on constate souvent des temps de travail réduits pour les femmes. Cette tendance se révèle également dans la collectivité.

Le temps partiel est sollicité par les agents, il est de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans. En dehors de cette situation, il doit être compatible avec les nécessités de service.

Sur 1834 agents sur emplois permanents, 77 sont à temps partiel dont 66 femmes et 11 hommes. Si la proportion de femme a baissé depuis 2015 (72 femmes en 2015), il

est constaté une augmentation du nombre d'hommes exerçant leur activité à temps partiel.

Malgré l'évolution des comportements, on constate que la carrière professionnelle des femmes est souvent impactée par la naissance et l'accompagnement des enfants.

La majorité des temps partiels sollicités par les femmes le sont pour élever un enfant de moins de 3 ans.

Il est à noter que l'application réglementaire d'un congé paternité de 11 jours permet aux pères d'être présents au moment de la naissance de leur enfant. Ainsi au 1^{er} janvier 2020, 318 jours ont été mobilisés au titre du congé paternité sur l'année 2019 (ville et CCAS).

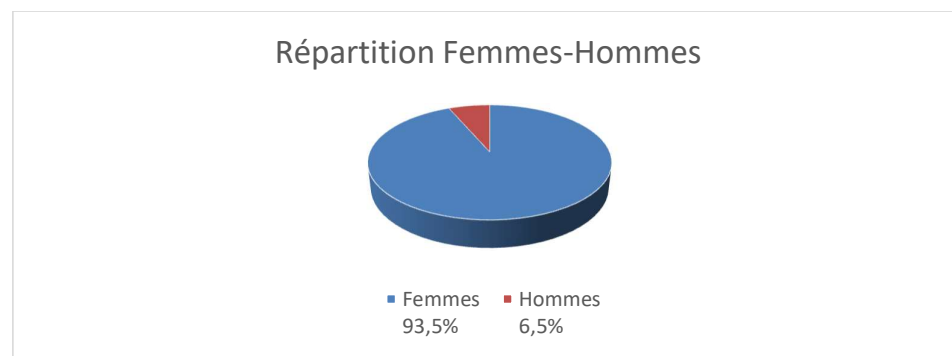
28 pères ont pu bénéficier de ce congé au cours de l'année.

Avec l'allongement dudit congé qui, à compter du 1^{er} juillet 2021 permettra au 2^{ème} parent de bénéficier d'un congé pour l'accueil d'un enfant allant jusqu'à 28 jours dont 7 jours obligatoires, cette tendance devrait s'accroître.

II - La répartition femmes-hommes au CCAS: une répartition très majoritairement féminine

Sur l'effectif global

Sur 413 agents permanents, 386 sont des femmes (93,5%) et 27 sont des hommes (6,5%). Cette répartition est quasi-identique à celle de l'ensemble des CCAS de la petite couronne (90% de femmes et 10% d'hommes)



La part des femmes est surreprésentée par rapport à celle des hommes. Cette répartition s'explique par le type de métiers exercés au sein du CCAS qui relèvent principalement de fonctions de la petite enfance et de l'aide et soins à la personne, plus généralement investis par les femmes.

Les formations du domaine médico-social préparent aux métiers de la petite enfance où on trouve majoritairement des femmes. Cette surreprésentation se retrouve de fait au niveau des recrutements effectués par les employeurs.

Le CCAS emploie principalement des agents de la filière technique, pour exercer notamment les tâches d'entretien et de restauration au sein des établissements de la

petite enfance, sociale et médico-sociale, ce qui explique une surreprésentation des agents par rapport à l'effectif global.

La répartition Femmes - Hommes par filière (agents titulaires sur emploi permanent)

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	40	2	42
Technique	119	12	131
Animation	8	2	10
Médico-sociale	165	4	169
Sportive	0	2	2
TOTAL	332	22	354

La conséquence de la répartition féminine sur l'effectif global emporte des conséquences sur la représentation par filière.

La répartition par filière entre les hommes et les femmes est effectivement déséquilibrée. Elle met en évidence la surreprésentation des femmes dans chacune des filières.

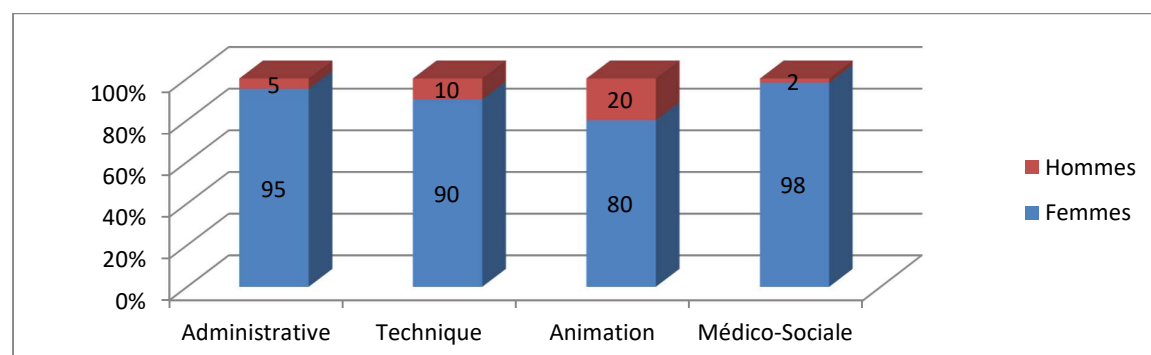
Le constat fait pour les agents titulaires vaut également pour les agents non titulaires occupant un emploi permanent.

Effectifs des agents non titulaires occupant un emploi permanent

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administrative	2	0	2
Technique	20	3	23
Médico-sociale	31	1	32
Sportive	0	1	1
TOTAL	53	5	58

La surreprésentation féminine est présente que les agents soient titulaires ou non titulaires.

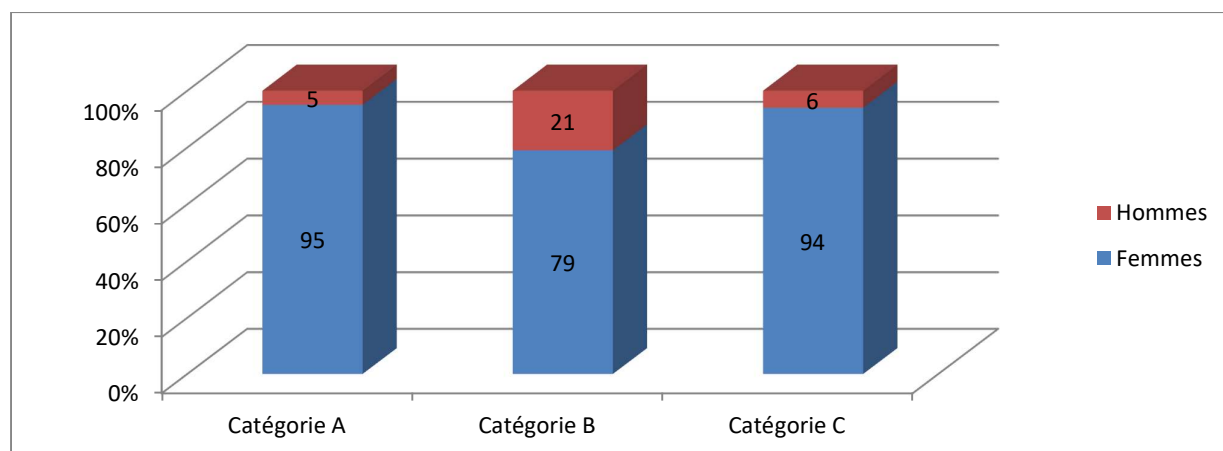
On relève le même phénomène s'agissant de la répartition des agents permanents par filière et par sexe en pourcentage.



La répartition des effectifs hommes-femmes par catégorie

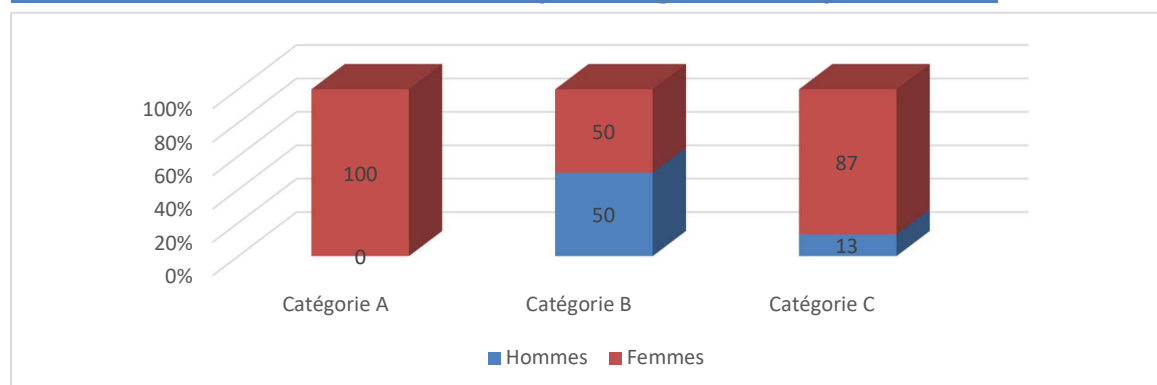
Les agents sont répartis en 3 catégories.

L'appartenance à une catégorie est déterminée par le niveau de recrutement, les fonctions exercées et positionne le fonctionnaire dans la hiérarchie, conditionne sa grille indiciaire et donc sa rémunération.



Quelle que soit la catégorie, on relève une prédominance de la représentation des femmes. Cela s'explique par les domaines d'activité principalement liés aux fonctions sanitaire et sociale des métiers relevant des compétences du CCAS.

Les recrutements hommes/femmes par catégorie au 1^{er} janvier 2020



Sur les 40 recrutements effectués au 1^{er} janvier 2020, 35 postes ont été pourvus par des femmes.

Les activités du CCAS sont majoritairement représentées par la filière sanitaire et sociale, ce qui explique la forte proportion de femmes dans les effectifs.

Il est à noter qu'à compétences égales, la ville et le CCAS ouvre les postes à pourvoir autant aux hommes qu'aux femmes : à titre d'exemple, le CCAS compte parmi ses effectifs, des cuisiniers au sein des crèches accueillant des enfants de 0 à 3 ans, des hommes exerçant des fonctions d'aide à domicile.

Le temps de travail et la répartition hommes-femmes

Sur 413 agents permanents, 37 agents travaillent à temps partiel dont seulement 2 hommes (80 et 90%) appartenant respectivement à la catégorie A de la filière administrative et B de la filière animation.

Les motifs d'octroi du temps partiel résident principalement dans l'accompagnement de l'enfant jusqu'à ses 3 ans.

III – LES POLITIQUES PUBLIQUES MENEES A CRETEIL

Au-delà des informations statistiques sur la composition des effectifs de la collectivité et du CCAS, le présent rapport se doit de mettre en évidence certains des actions engagées ou soutenues par la Ville en matière d'égalité femmes – hommes.

La situation sanitaire et ses confinements successifs ont largement obéré la poursuite et la réalisation d'action au cours de l'année 2020;

Pour autant, suite au renouvellement municipal, la ville de Créteil a souligné son fort engagement à soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes en confiant une délégation à l'égalité homme – femme à une conseillère déléguée au sein de sa municipalité.

Afin de répondre à l'obligation législative mais également pour promouvoir la place faite aux femmes, un plan d'action visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera élaboré pour une durée de 3 ans renouvelables à partir d'un diagnostic à réaliser en 2021.

Conformément à la loi du 6 août 2019, ce plan d'action devra comporter des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

UNE ACTION CULTURELLE RECURRENTE ET FORTE

Le festival de films de femmes

Pour sa 42ème année, le Festival International de Films de Femmes qui a habituellement lieu à la Maison des Arts de Créteil, dont le thème cette année était « La beauté, de l'ombre à la lumière » n'a pas pu avoir lieu compte tenu de l'état d'urgence sanitaire instauré sur tout le territoire national depuis le 24 mars 2020.

A cette occasion, le festival avait prévu de rendre hommage à deux grandes femmes de cinéma et d'engagement : Nicole Stéphane actrice, réalisatrice et productrice et Michèle Morgan à l'occasion du centenaire de sa naissance.

Expositions à la Maison des Arts

La Mac accueille deux expositions de Floriane de Lassée, "How much can you carry?" et "Mamas Benz". Cette dernière a mis à l'honneur 3 générations de femmes africaines de talent. Leurs portraits, superposés à des motifs wax, dessinent des œuvres à leur image : fortes et lumineuses.

UNE ACTIVITE SPORTIVE DYNAMIQUE :

La Ville a depuis plusieurs années engagé un certain nombre d'actions et opérations en faveur de la féminisation des pratiques sportives, parmi lesquelles on peut citer le soutien au handball féminin, les actions de promotion du football féminin, ou les actions menées dans le cadres des activités jeunesse.

CANOË-KAYAK : Les 25 compétiteurs cristoliens ont brillé lors des championnats de France en septembre à Mantes-la-Jolie. Les Béliers ont arraché pas moins de 5 titres de champions de France et 3 médailles de bronze. Les sacres sont notamment remportés par Anne-Laure Viard en monoplace 200 m et 5000 m, Yseline Huet également en monoplace 5000 m, François During en monoplace 200 m, tout comme Robin Saliba . Les médaillés de bronze sont Philippe Hanquier en monoplace 5000 m, le duo Léo Touchard et Robin Saliba sur 200 m, et l'équipage composé d'Aurélien Bellois, Enzo Abbaye, Julien et Thomas Rousselle, sur 200 m.

SQUASH. : Les compétitions fédérales de squash se sont déroulées fin août, les meilleures joueuses françaises se sont retrouvées à l'Open national d'Antibes. En finale, Camille Serme a battu sa partenaire de club Mélissa Alvès. Énora Villard complète le podium, pour un premier triplé cristolien ! Le circuit PSA a repris quant à lui à la mi-septembre à Manchester dans des conditions sanitaires drastiques. Ce qui n'a pas empêché Camille Serme (no 3 mondiale) de briller tout au long de la compétition.

CYCLISME SUR PISTE : Mathilde Gros a tout juste de fêter ses 21 ans est la jeune pensionnaire de l'USC Cyclisme. Elle affiche déjà un palmarès éloquent : 16 titres nationaux, 8 européens, un triplé aux mondiaux juniors, une médaille d'argent aux Jeux européens en vitesse individuelle et le bronze en vitesse individuelle aux championnats du monde 2019. Pendant le confinement, la Cristolienne reste "en piste".

SAVATE/BOXE FRANÇAISE : Les spécialistes de la boxe pieds et poings étaient sur les rings, en mars dernier, aux quatre coins de l'Hexagone. À commencer par les jeunes qui, à Paris, ont glané des titres de championnats d'Ile-de-France, 4 chez les minimes, et 1 en senior. Ils sont tous qualifiés pour les finales du championnat de France. Par ailleurs, aux championnats de France combats élite, à Clermont-Ferrand,

Chloé Nandi (- 48 kg) et Samira Bounhar (- 60 kg) ont remporté leur demi-finale, et Maurine Atef (- 64 kg) s'est imposée dans un combat de kick boxing, à Villejuif.

DES ACTIONS SOCIALES ET COLLECTIVES DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Face aux violences conjugales, la Ville de Créteil est pleinement mobilisée et peut s'appuyer sur réseau efficace de partenaires bienveillants et à l'écoute des victimes.

Médaille d'or de la ville : Une femme à l'honneur

Personne ne peut plus ignorer l'ampleur et le caractère systémique des violences faites aux femmes. Véronique Dubayle en a fait son combat. Passionnée, percutante, opiniâtre, cette femme de conviction a toujours mené de front la recherche et l'action. Assistante sociale à Mondor, elle est aux premières lignes lorsqu'arrive en France l'épidémie du Sida. Elle s'engage corps et âme pour créer les structures d'aide aux malades, former le corps médical, faire évoluer les mentalités. Membre fondateur d'Argos 94, elle organise le réseau de prévention et de soins dans le département, et même au-delà des frontières, puisqu'elle crée un centre d'information et de prévention du VIH au Maroc. Elle approfondit ses études en anthropologie sociale, parcourt le monde, mais son point d'ancrage reste Créteil. En 1998 elle prend la direction du Centre départemental d'information sur le droit des femmes et des familles. Elle consacre alors son énergie à promouvoir l'égalité, à soutenir les victimes de violences, d'attentats ou d'accidents collectifs, à former policiers et magistrats, à coordonner l'action de tous les partenaires à travers les 37 antennes du CIDFF 94. Distinguée de l'Ordre national du Mérite pour son action inlassable au service des droits fondamentaux, elle a été pendant quarante ans à Créteil l'intransigeante voix des grandes causes et des justes combats.

Les associations Tremplin 94-SOS Femmes, CIDFF 94 (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles), APCE 94 (Association pour le couple et l'enfant) et Espace Droit Famille sont toujours actives. Objectif : mener des actions de détection, de lutte contre les violences et de protection des victimes. "Œuvrer main dans la main à une prise en charge globale des femmes victimes reste la meilleure option pour leur permettre de s'en sortir définitivement", indique Véronique Dubayle, directrice du CIDFF 94. Chaque interlocuteur a ses spécificités et sa manière d'agir, mais tous prennent soin des femmes dans un esprit d'entraide et de respect des décisions.

Enfin, il peut être évoqué les actions de la Maison Pour Tous et des centres socio culturels de Créteil :

Soutien à la création : Place à la musique du monde au féminin!

L'association MJC du MontMesly – CSC Reberieux a été heureuse d'accueillir Gaby Diop pour la soutenir dans son projet d'album. Une résidence qui a donné naissance à des temps de partage autour de sa musique riche en histoires. Par ailleurs, l'association invite les musiciennes et les musiciens proches des musiques du monde et désireux de collaborer à prendre contact avec eux.

Célébrer les femmes

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, l'association Filles et fils de la République a organisé un après-midi festif à la MPT Jean Ferrat. Au programme : spectacle La République, c'est nous... aussi !, de la troupe Kahina et Cie ; concert de Samira Brahmia, qui vous fera danser et voyager avec son florilège de chansons qui promeut le combat des femmes dans toute leur diversité.

L'association Orien-thé a célébré, comme chaque année, la Journée internationale des droits des femmes. Avec L'association des regards, elle s'est engagée dans la création au long cours de portraits audiovisuels de réfugiées syriennes. Les premiers extraits de Femmes de Syrie, réfugiées ont été présentés le 8 mars au CSC Madeleine Rebérioux. Toutes et tous ont été invités à découvrir les parcours de vie de Lina, Almaza et Aya, puis d'échanger, ensemble, autour d'un thé.

« JUMP IN TECH » ou l'initiation au numérique pour les filles entre 14 et 17 ans

L'association Becomtech œuvre à la mixité dans l'informatique et le numérique. Elle initie les jeunes filles aux métiers du digital, et fait grandir une communauté d'ambassadrices du numérique. En France, le nombre de femmes diplômées dans la Tech a diminué de 6% ces 5 dernières années (selon les chiffres du Gender Scan). Les filles représentent seulement 10% des étudiant.e.s des écoles informatiques. BECOMTECH a pour ambition de démystifier l'informatique et le numérique, de développer la confiance en soi, la capacité des filles à prendre la parole en public, conscientiser les apprentissages et initier la transmission de ces apprentissages.

Ce dispositif, qui allie promotion du numérique et égalité femmes-hommes, a permis à 15 jeunes filles de découvrir la programmation informatique, la création de sites web, la réalisation et le montage de vidéos, la découverte des métiers du futur, des échanges avec des professionnel·le·s du numérique... Dans ce cadre, deux temps ont été proposés : un marathon créatif pour coder rapidement et un « Girls Camps » pour la restitution des projets réalisés pendant la formation de 4 semaines.

En 2021, l'objectif est de créer un réseau d'ambassadrices du numérique pour lancer un parcours d'ateliers dans les écoles, médiathèques, équipement socio-culturels... afin de sensibiliser à la mixité des métiers et à l'intérêt des filières scientifiques et techniques.