

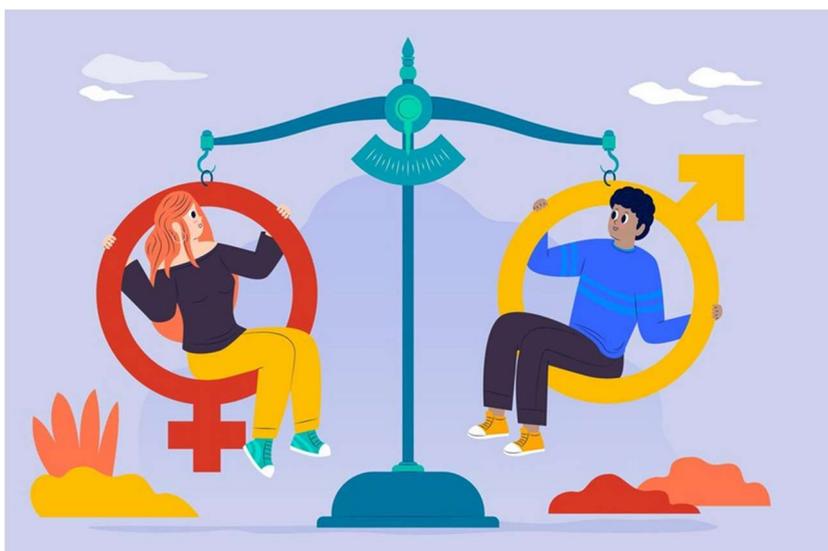
**RAPPORT ANNUEL
SUR LA
SITUATION EN
MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET
LES HOMMES**

DE LA VILLE ET DU
CCAS DE SÈVRES

2023

PRÉSENTATION PRÉALABLE AU
DÉBAT D'ORIENTATION
BUDGÉTAIRE
DE LA SÉANCE DU CONSEIL
MUNICIPAL DU 23 MARS 2023

Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20230323-2023-008-DE
Date de télétransmission : 27/03/2023
Date de réception préfecture : 27/03/2023



Secrétariat Général
Hôtel de Ville
54, Grande Rue 92310 Sèvres

Préambule	5
PREMIERE PARTIE :	6
LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	6
I - INDICATEURS DES EFFECTIFS	7
1.1 Répartition des effectifs globaux de la commune de Sèvres	7
1.2 Recrutement	12
II - ORGANISATION DU TRAVAIL	13
2.1 Aménagement du temps de travail.....	13
2.2 Positionnement au sein de la structure	13
2.3 Définition des termes.....	14
III - DEROULEMENT DE CARRIERE.....	15
3.1 Promotion interne ou avancement de grade	15
3.2 Données salariales	16
IV - ABSENTEISME	18
V - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL	20
VI - FONCTIONS ELECTIVES.....	20
6.1 Les assemblées du territoire	20
6.2 Les commissions et groupe de travail.....	23
VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	25
SECONDE PARTIE :	28
LES POLITIQUES MENEES PAR LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	28
I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES.....	29
1.1 Population par sexe et par classes d'âge.....	29
1.2 Population par type d'emploi	33
1.3 Situation familiale	37
1.4 taux de chômage et taux d'activité	40
II - AUTRES INDICATEURS	43
2.1 Données relatives à la jeunesse.....	43
2.2 Données relatives à la culture.....	46
2.3 Données relatives aux aides sociales	47
2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme	49
TROISIEME PARTIE :	53
ACTIONS CONDUITES PAR LA COMMUNE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	53

I. Thématique 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes	54
Campagne d'informations contre les violences	55
II. Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales	56
III. Thématique 3 : Egalité des sexes et journée pour les droits des femmes	59
IV. Thématique 4 : Avancement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres.....	65
4.1 Garantir l'égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière	65
4.2 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	72
4.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	73
Récapitulatif des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	75

Préambule

Instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT), le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants et doit être présenté au conseil municipal préalablement au vote du budget.

Comme le prévoit la loi, le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport. Celui-ci comporte :

- une partie relative à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- une partie concerne les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

Dans le prolongement de l'obligation issue de l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, la Ville a arrêté un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres pour une durée de 3 ans, de 2022 à 2024.

Ce plan a vocation à réduire les écarts existants entre les femmes et les hommes par l'engagement de la collectivité à mener une stratégie et des actions visant à réduire les écarts constatés. Le 10 décembre 2021, le plan a été présenté au Comité Technique (CT) qui rassemble représentants du personnel et représentants de la collectivité.

Ce plan d'action a été précédé par la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité pour déterminer ensuite les actions à mener, a minima, au travers des axes définis dans le décret d'application en identifiant les objectifs à atteindre au travers d'un calendrier et d'indicateurs de suivi.

PREMIERE PARTIE :

**LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES
DE LA COMMUNE EN MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES**

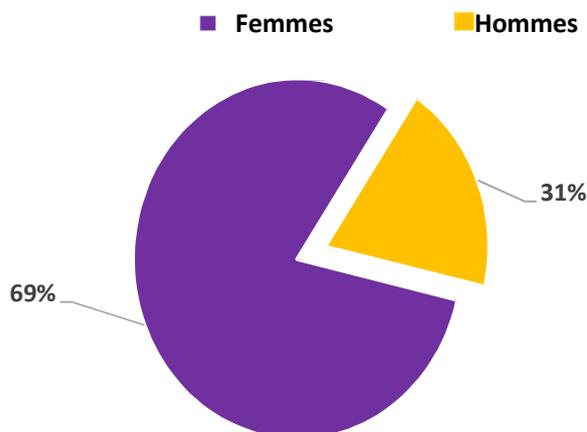
I - INDICATEURS DES EFFECTIFS

Les données chiffrées contenues dans cet état des lieux concernant la Ville sont en majorité issues du dernier rapport sur l'état de la collectivité (REC) de 2022 que l'autorité territoriale présente à l'instance de représentation des fonctionnaires. Les chiffres concernant les données nationales et les communes de la Petite Couronne proviennent de la synthèse, la plus récente, des REC réalisée par les Centres de Gestion.

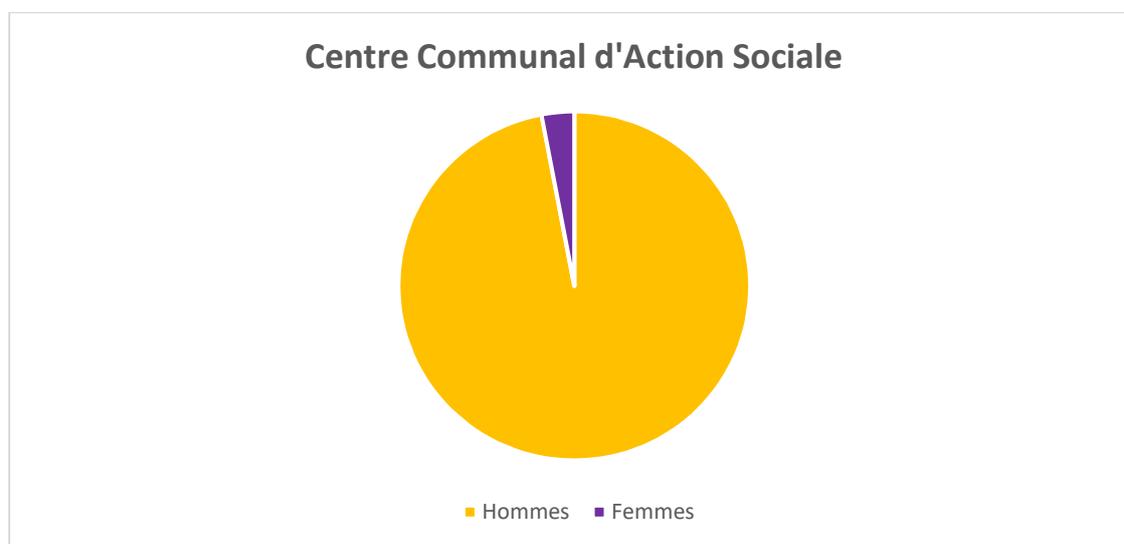
1.1 Répartition des effectifs globaux de la commune de Sèvres

→ 69% des agents sur poste permanent de la Ville sont des femmes

Répartition Femmes - Hommes sur emploi permanents au 31 décembre 2021



Répartition des effectifs globaux du CCAS de Sèvres



A titre d'information, le CCAS de la Ville de Sèvres emploie 7 agents masculins et 30 % d'un équivalent temps plein est occupé par un agent féminin. Il s'agit principalement des agents de la Maison de la Colline.

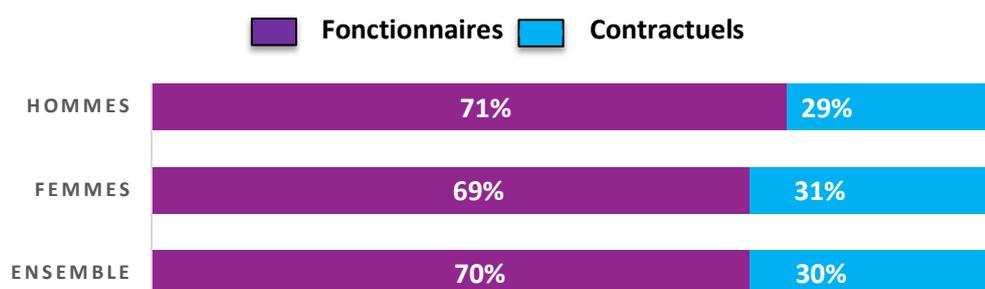
→ Une répartition entre les fonctionnaires et les contractuels globalement similaire

La collectivité compte **220 fonctionnaires** dont 150 femmes et 70 hommes. La collectivité compte également **96 contractuels** dont 67 femmes et 29 hommes. La répartition par genre des fonctionnaires et contractuels est globalement similaire à la répartition des effectifs globaux. Au sein de chacune des deux catégories (fonctionnaires et contractuels), les femmes sont ainsi largement majoritaires

- ▶ 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes
- ▶ 70 % des contractuels permanents sont des femmes et 30 % des hommes

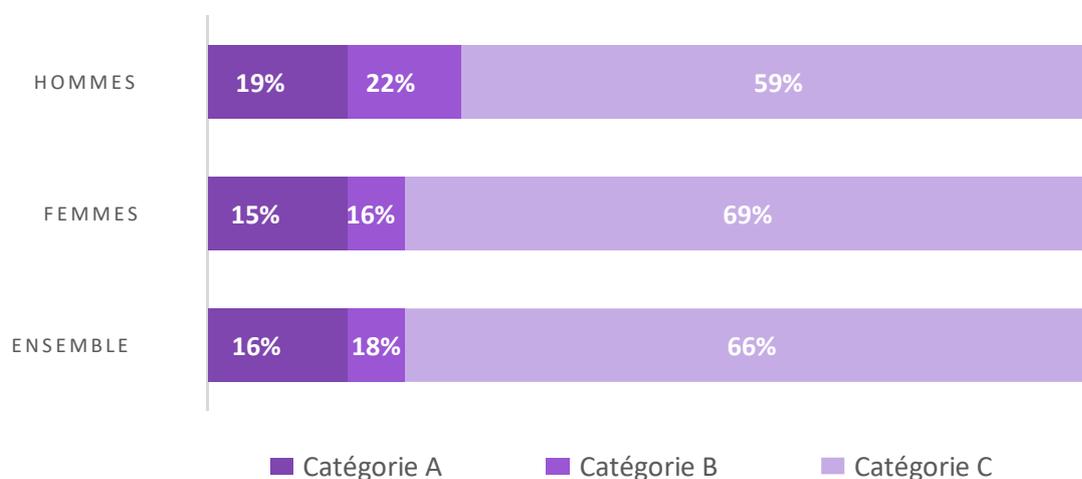
On peut noter que la part des contractuels est légèrement supérieure pour les femmes (31%) que pour les hommes (29%).

Part des fonctionnaires et des contractuels



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	63%
	Catégorie B	61%
	Catégorie C	72%

→ Les femmes plus représentées en catégorie C



Près de 7 femmes sur 10 (contre 6 sur 10 pour les hommes) sont en catégorie C. Les hommes sont en effet plus représentés sur les catégories A et B que les femmes. Ceci s'explique par le fait que les métiers de catégorie C de l'éducation et de la petite enfance (ATSEM, auxiliaire de puériculture...), qui représente 1/3 des cadres d'emplois présents sur la commune, sont exclusivement occupés par des femmes.

→ Les filières sportives et techniques inversent la tendance de la surreprésentation féminine.

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	71%	29%
Technique	33%	67%
Culturelle	67%	33%
Sportive	44%	56%
Sociale	93%	7%
Médico-sociale	100%	-
Animation	62%	38%
Police	50%	50%

→ Les cadres d'emploi des filières sociale et médico-sociale entièrement féminisés.

Cadres d'emploi les plus féminisés :

ATSEM	100%
Agents sociaux	
Puéricultrices	
Infirmiers en soins généraux	
Auxiliaires de puériculture	
Educateurs de jeunes enfants	90%
Animateurs	89%

Cadres d'emploi les plus masculinisés :

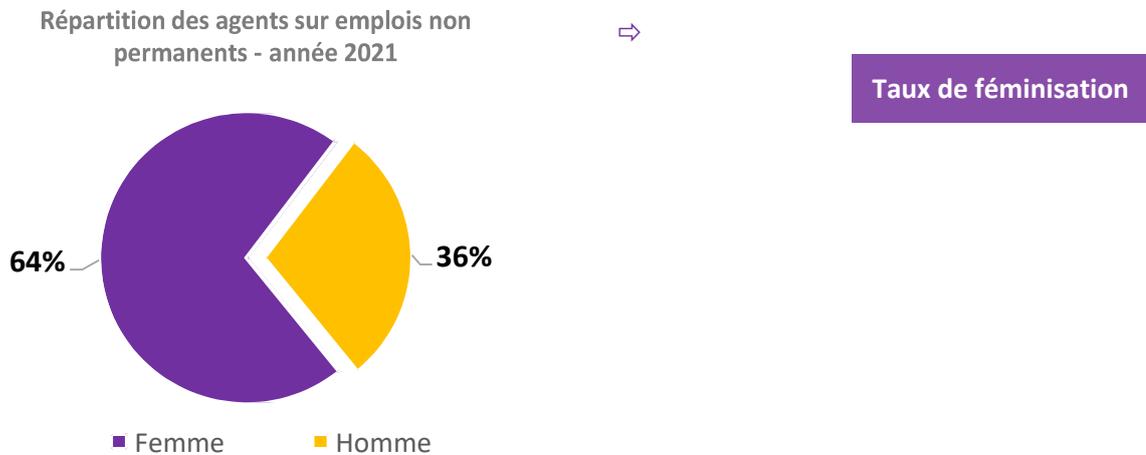
Agents de maîtrise	89%
Adjointes techniques	63%
Ingénieurs	63%
Educateurs des APS	56%

* Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

→ Les hommes en moyenne plus âgés que les femmes

Genre	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48 ans et 8 mois	41 ans et 7 mois	46 ans et 6 mois
Hommes	48 ans et 7 mois	45 ans et 5 mois	47 ans et 8 mois

→ *Un taux de féminisation moins important sur les emplois non permanents*



1.2 Recrutement

→ *79 % des recrutements sont des femmes*

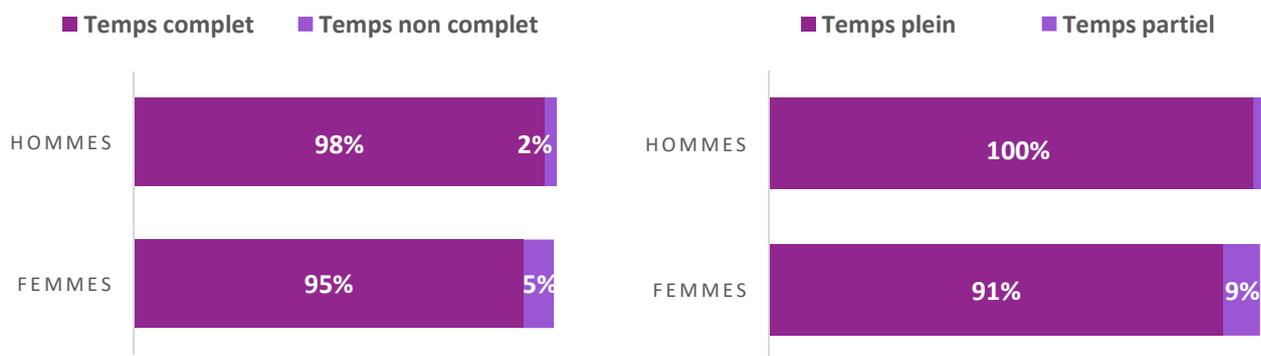
Sur les 38 recrutements externes effectués, seulement 8 postes ont été pourvus par des hommes, ce qui représente 21% des recrutements. Un tiers des postes vacants l'était dans le domaine de l'Education et de la Petite Enfance (ATSEM, Auxiliaire de puériculture, EJE) où les candidats sont majoritairement féminins.

→ *86 % des recrutements temporaires sont pourvus par des femmes*

II - ORGANISATION DU TRAVAIL

2.1 Aménagement du temps de travail

→ Les femmes plus représentées sur les temps de travail réduits (temps non complet et temps partiel)



→ En 2022, 3 agents bénéficient de congés parentaux, uniquement des femmes.

2.2 Positionnement au sein de la structure

→ Les postes d'encadrement sont féminisés à 57%.

En 2022 : les postes d'encadrement à la Ville de Sèvres sont répartis comme suit :

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	3	4
Postes de direction	7	3	10
Total	8	6	14

Ainsi, sur les 4 emplois fonctionnels de la collectivité, un emploi est occupé par une femme.

Concernant les postes de direction, les femmes sont mieux représentées puisqu'elles occupent 70 % des postes de direction.

2.3 Définition des termes

Un agent public peut occuper un emploi à temps complet ou non complet (ou incomplet) et travailler à temps plein ou à temps partiel.

- **Emploi à temps complet ou non complet**

Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

Un emploi à temps non complet (ou incomplet) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée de travail d'un emploi à temps non complet ou incomplet ne peut être modifiée que par l'administration.

- **Travail à temps plein ou à temps partiel**

L'agent public à temps plein est celui qui travaille 35 heures par semaine ou qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps non complet ou incomplet.

L'agent à temps partiel est celui qui choisit de réduire sa durée de travail. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.) le permettent, c'est-à-dire sur autorisation, ou de droit, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être refusé par l'administration (pour élever un enfant de moins de 3 ans, pour les travailleurs handicapés...).

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein (par exemple, 80 %).

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

- **Emplois fonctionnels**

Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs et techniques de direction qui permettent à l'autorité territoriale de confier la direction et l'organisation des services à un agent avec lequel elle entretient un lien de confiance élevé.

A Sèvres, il s'agit du Directeur général des services, des Directeurs généraux adjoints et de la Directrice des services techniques et de la transition écologique.

III - DEROULEMENT DE CARRIERE

3.1 Promotion interne ou avancement de grade

- Mise en stage et Titularisation en 2022

6 agents contractuels ont été mis en stage, soit 1 homme et 5 femmes.

- Promotion interne et avancement de grade en 2022

21 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 17 femmes et 4 hommes. 12,66% des femmes en ont bénéficié contre 5,71% des hommes.

Au regard de la part importante des femmes fonctionnaires dans notre collectivité (68%), il est à noter que cette proportion est bien respectée dans les décisions liées à la carrière des agents.

- Télétravail

→ Les hommes ont davantage recours au télétravail

A la suite de l'expérimentation réalisée depuis 2016, et confirmée en 2018, le télétravail a été déployé à l'ensemble des services municipaux, à raison d'une journée par semaine.

Outre la mise en place du télétravail inhérent à la crise sanitaire, en 2020, 4 hommes et 4 femmes bénéficient du télétravail pour 70 postes télétravaillables. Ainsi, les hommes sur poste télétravaillable sont 22% à avoir recours au télétravail alors que les femmes ne sont que 8%. Les postes non télétravaillables : Accueil physique, Education, Petite Enfance, Restauration, Gardiennage, etc. sont majoritairement occupés par des femmes.



3.2 Données salariales

→ Des rémunérations quasi équivalentes entre les hommes et les femmes

Les écarts de rémunérations selon le genre sont limités par le régime indemnitaire adopté par plusieurs délibérations successives du Conseil Municipal qui encadre l'attribution des primes selon d'une part, les fonctions occupées au sein de la Ville et d'autre part, l'encadrement des rémunérations par le statut de la fonction publique.

Au niveau national, l'écart de rémunération brute annuelle sur emploi permanent était en 2022 de 12,6% défavorable aux femmes. A la Ville de Sèvres, cet écart est réduit et s'élève à 2%.

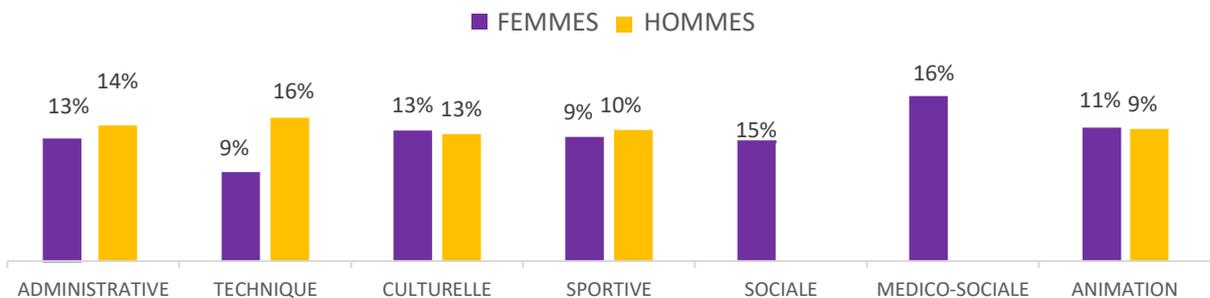
Rémunération annuelle brute moyenne



L'écart entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes par catégorie a diminué depuis 2019 :

- de - 4 % pour la catégorie A,
- de - 2 % pour la catégorie B,
- de - 3 % pour la catégorie C

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Le déséquilibre observé entre les femmes et les hommes relevant de la filière technique s'explique par le fait que nombre d'entre elles occupent des fonctions de gardiennes d'équipements scolaires ou sportifs logées gratuitement par nécessité absolue de service, ce qui les rends non éligibles aux primes mensuelles. La part moyenne des primes dans la rémunération des agents de la collectivité se situe autour de 11,75%. Soit 12,66% pour les hommes et 10,83% pour les femmes.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	14%	15%	18%	17%	9%	9%
Technique	15%	10%	16%		16%	9%
Culturelle	14%	6%	13%	13%	10%	11%
Sportive			10%	8%		
Médico-sociale		14%				14%
Police					15%	
Animation			19%	17%	8%	9%

IV - ABSENTEISME

→ Les femmes sont davantage arrêtées que les hommes

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,92%	1,83%
	Ensemble : 2,66%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,34%	4,48%
	Ensemble : 4,31%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,56%	4,48%
	Ensemble : 4,84%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

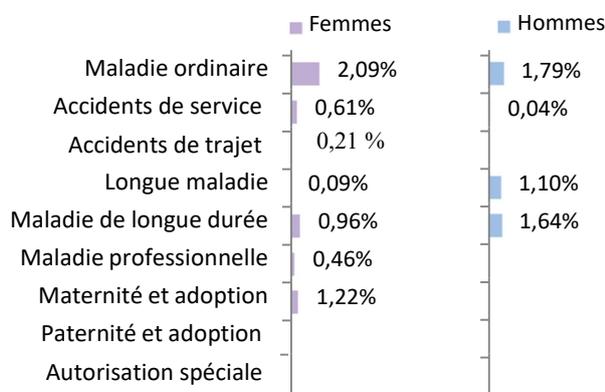
→ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 15,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 16,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 7 congés maternité ou adoption en 2021
- Aucun congé paternité ou adoption en 2021

☒- 23 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 5,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 3,3 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 810 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 16 jours d'arrêt

Définitions :

Absences compressibles :

Il s'agit de la maladie ordinaire et des accidents du travail

L'absentéisme dit « compressible » regroupe les absences pouvant être évitées par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail entendu au sens large (ambiances physiques mais également l'organisation du travail, la qualité de la relation emplois, la conciliation des temps professionnels et privés, etc.)

Absences médicales :

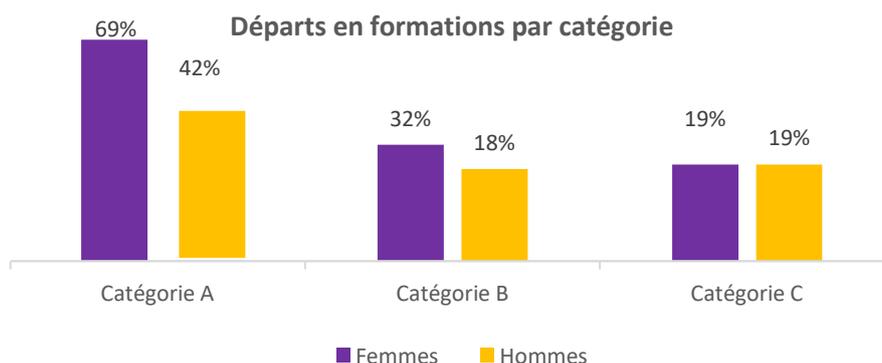
Cette notion intègre les absences compressibles, la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie et la maladie professionnelle

Absences globales :

Elles comprennent les absences médicales, la maternité, la paternité, l'adoption.

V - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

→ Les départs en formation supérieurs chez les femmes



En 2021, il y a eu 84 départs en formation pour les agents sur poste permanent. En moyenne, les agents féminins partent davantage en formation que les agents masculins. Il existe cependant une disparité entre catégories, liée à la spécificité des missions de catégorie B et C qui nécessitent davantage un présentiel auprès du public avec la difficulté à se faire remplacer (ATSEM, agents en crèche, animateurs).

VI - FONCTIONS ELECTIVES

6.1 Les assemblées du territoire

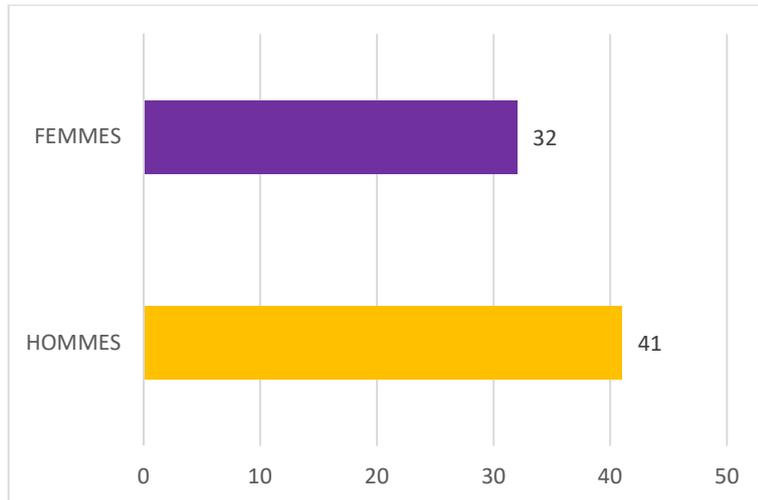
L'assemblée délibérante de la Ville de Sèvres est composée de 35 personnes, dont 18 femmes et 17 hommes puisque la parité instaurée par la loi impose naturellement la stricte égalité pour chaque liste présentée.

Les adjoints respectent également une stricte égalité (5 femmes et 5 hommes) et les domaines d'intervention les plus importants sont confiés à une femme ou un homme, sans autre considération que ses compétences ou son domaine de prédilection.

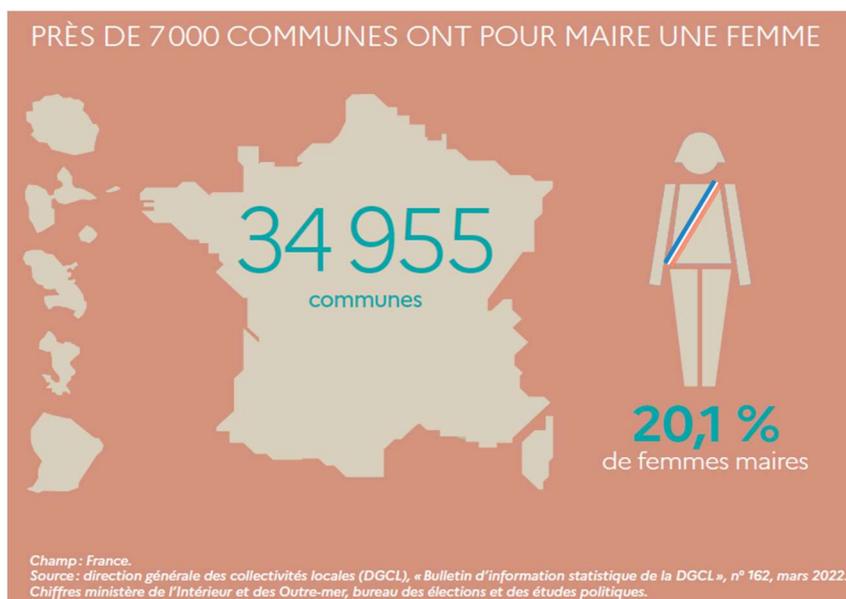
Conseil Municipal de Sèvres



Les 73 conseillers territoriaux de Grand Paris Seine Ouest.



→ En France ; 20,1% de maires sont des femmes



Les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie politique locale mais les plus hautes fonctions restent majoritairement masculinisées

Part de femmes élues comme conseillères régionales, départementales, Intercommunales, municipales début 2022

Ensemble	41,5%
Conseillères régionales	48,5%
<i>Dont présidentes de région</i>	<i>31,6%</i>
Conseillères départementales	50,0%
<i>Dont présidentes de département</i>	<i>20,0%</i>
Conseillères intercommunales	35,0%
<i>Dont présidentes d'EPCI*</i>	<i>11,8%</i>
Conseillères municipales	42,2%
<i>Dont maires</i>	<i>20,1%</i>

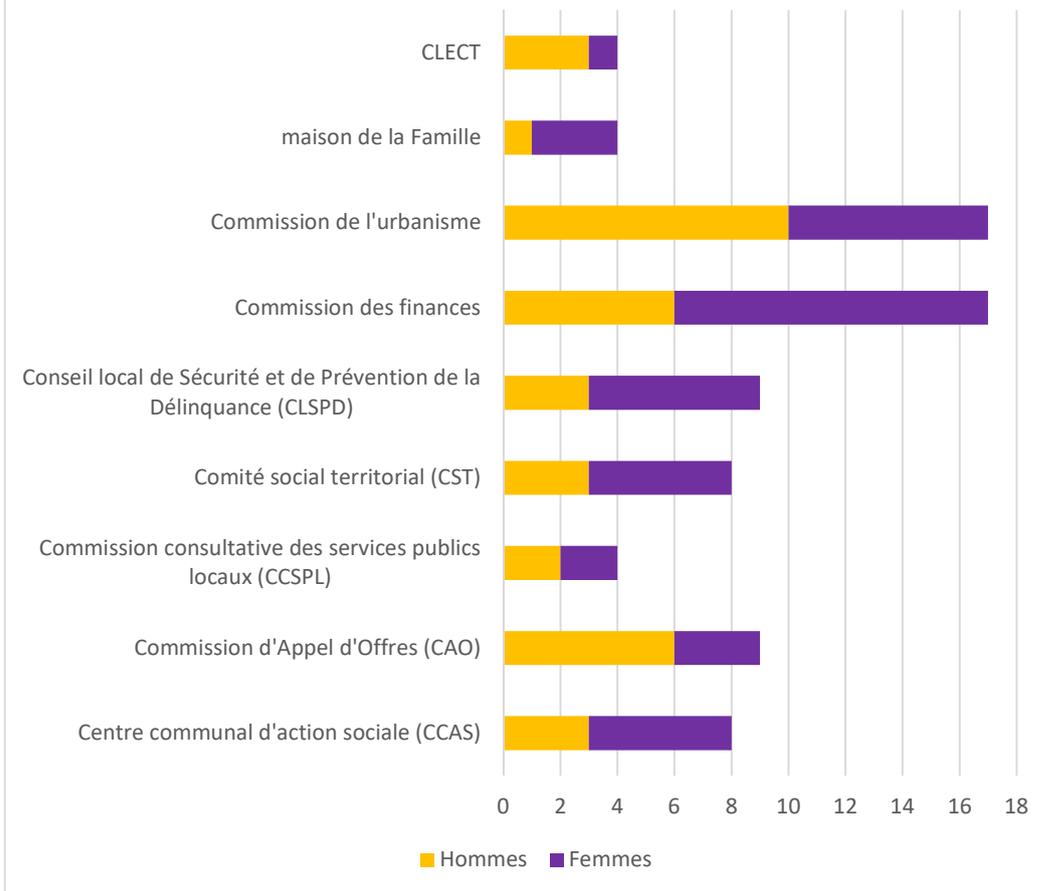
* EPCI : établissement public de coopération intercommunale.
Source : direction générale des collectivités locales (DGCL), « Bulletin d'information statistique de la DGCL », n° 163, mars 2022. Chiffres ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, bureau des élections et des études politiques.

6.2 Les commissions et groupe de travail

L'étude de la composition des différentes instances municipales au 29 septembre 2022, qu'elles soient organismes réglementaire ou groupe de travail interne, démontre que globalement la répartition respecte une certaine mesure de la parité. Si dans certaines structures les femmes semblent moins représentées, dans d' autre structure, de portée équivalente ou du même domaine, les femmes sont légèrement sur représentées. Ceci laisse à penser qu'entre les différentes instances, un jeu d'équilibre s'est instauré afin de prendre en considération d'autres éléments plus tangibles permettant d'aboutir à une réelle féminisation de l'action municipale au sein de ses différents organes.

STRUCTURE	HOMMES	FEMMES	%H	%F
Centre communal d'action sociale (CCAS)	3	5	37,50%	63%
Commission d'Offres (CAO)	6	3	66,66%	33,33%
Commission consultative des services publics locaux (CCSPL)	2	2	50,00%	50%
Comité social territorial (CST)	3	5	37,50%	63%
Conseil local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD)	3	6	33,33%	66,66%
Commission des finances de la famille, des affaires sociales, de la jeunesse, des loisirs et de l'administration	6	11	33,29%	65%
Commission de l'urbanisme des travaux, de l'habitat, de la culture, du développement durable et économique	10	7	58,82%	41%
Maison de la Famille	1	3	25,00%	75%
CLECT	3	1	75,00%	25%

La répartition F/H dans les différentes instances municipales (mandat 2020)



VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En 2020, 63% des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes contre 46% dans le secteur privé.

Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes s'élève à 61% avec un âge moyen de 46 ans.

Parmi l'ensemble des femmes travaillant dans la fonction publique territoriale, 43% d'entre elles ont 50 ans et plus.

•Part des femmes dans la fonction publique

	Part des femmes (en %)	Âge moyen (en années)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
		Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
FPE	57	43	44	16	13	32	33
FPT	61	46	46	10	10	43	43
FPH	78	42	42	18	18	31	30
Ensemble FP	63	44	44	15	14	35	36
Privé	46	42	42	20	19	30	31

Sources : Siasp, Insee pour la FP, enquête Emploi Insee 4^e trimestre 2019 pour le secteur privé. Traitement DGAFP – SDessi.

•Part du temps partiel dans les trois versants de la fonction publique

en %

		Part des agents à temps partiel	Part des femmes à temps partiel	Part des hommes à temps partiel
FPE (hors enseignants)	Catégorie A	14	17	9
	Catégorie B	22	31	12
	Catégorie C	37	49	12
	Total	25	34	12
FPT	Catégorie A	19	24	9
	Catégorie B	23	28	16
	Catégorie C	26	35	11
	Total	25	33	11
FPH	Catégorie A	24	24	26
	Catégorie B	25	28	29
	Catégorie C	21	35	23
	Total	22	25	14
Ensemble	Catégorie A	19	23	12
	Catégorie B	23	29	13
	Catégorie C	26	34	11
	Total	24	31	12

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

• L'évolution des salaires dans les trois versants de la fonction publique selon le sexe en 2020

L'évolution du salaire net mensuel dans la fonction publique territoriale, en 2019-2020, en euros constants, a été de 1% pour les femmes et de 0,6% pour les hommes.

	Évolution 2019-2020 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble FP	2,4	1,4	2,0
FPE	0,9	1,2	1,0
FPT	1,0	0,6	0,8
FPH	6,0	5,0	6,0
Secteur privé	3,8	2,8	3,2

Dans l'édition 2021 de son rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la direction générale de l'administration et de la fonction publique indiquait que le salaire net en équivalent temps plein des femmes était, en 2018, en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes. L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2017 poursuivant une décrue ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la fonction publique hospitalière (20,9 % en 2018) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,3 %), alors

qu'ils sont réduits à 7,4 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la fonction publique d'Etat (13,5 %) et la fonction publique territoriale (9,2 %). À titre de comparaison dans le secteur privé, la direction générale de l'administration et de la fonction publique citait la publication de Odran Bonnet et Tony Vuillemin (Insee) de 2019 qui mesurait l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein à 16,8 % en 2017.

SECONDE PARTIE :

LES POLITIQUES MENEES PAR LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

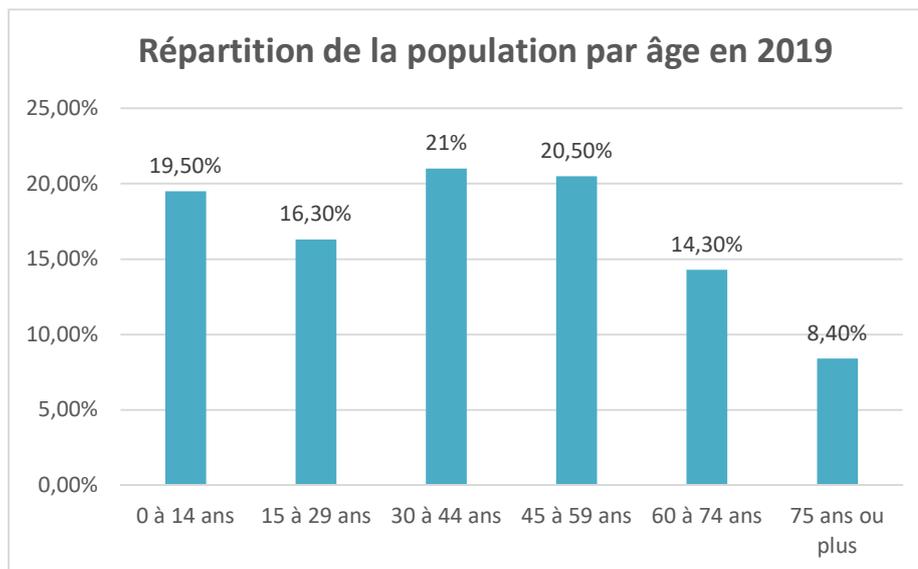
I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES

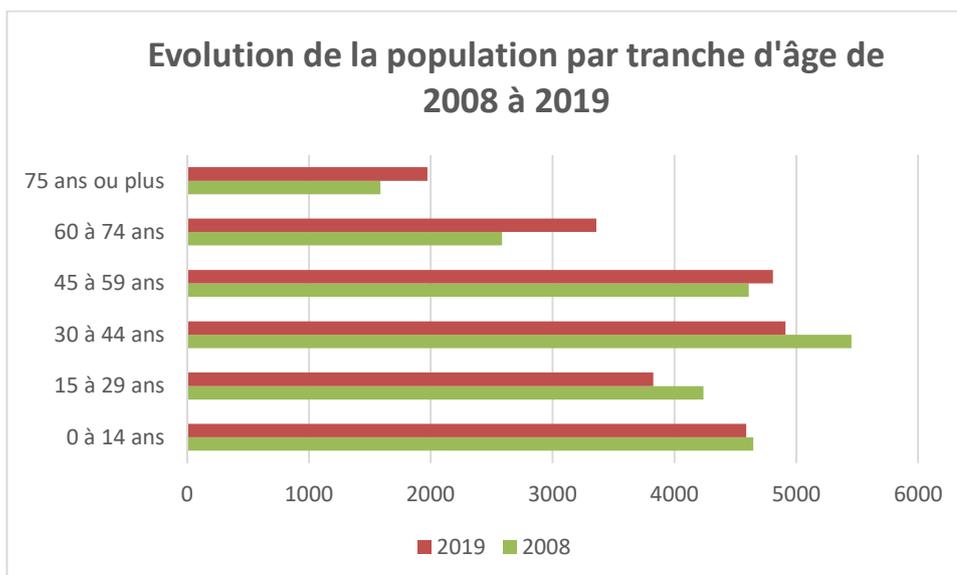
(Sauf indication contraire les données chiffrées qui suivent datent de 2019. Toutes les données sont consultables sur le site www.insee.fr)

1.1 Population par sexe et par classes d'âge

Une constante au fil des années : la population de Sèvres est plutôt uniforme en terme de classes d'âge ; aucune catégorie d'âge est surreprésentée ou sous-représentée.

	2008	2013	2019
0 à 14 ans	4 646	4 731	4589
15 à 29 ans	4 239	4 054	3825
30 à 44 ans	5 453	4 882	4912
45 à 59 ans	4 611	4 623	4808
60 à 74 ans	2 586	3 168	3358
75 ans ou plus	1 586	1 946	1972
Ensemble	23 122	23 404	23463
(Données INSEE)			



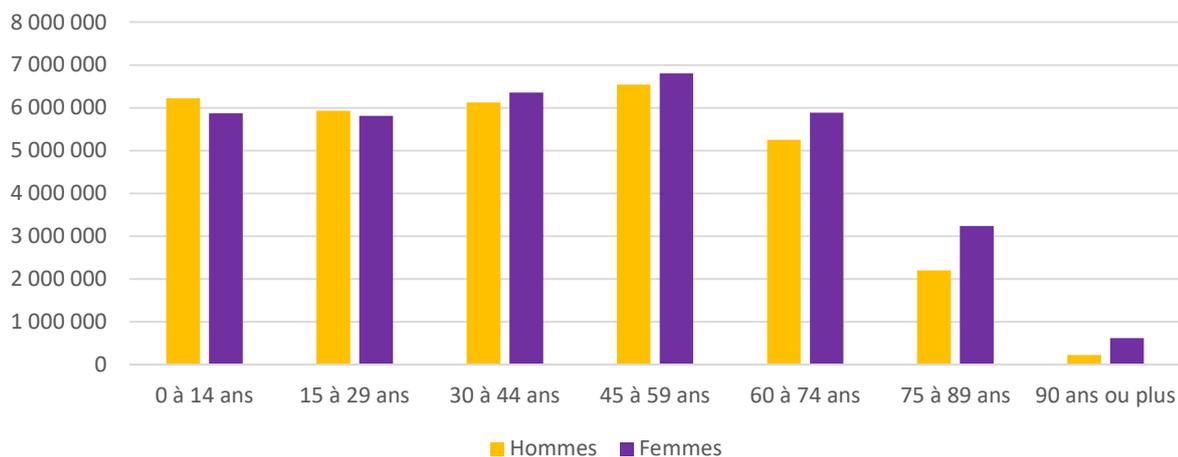


Plus on avance dans les classes d'âge les plus élevées et plus les femmes sont représentées.

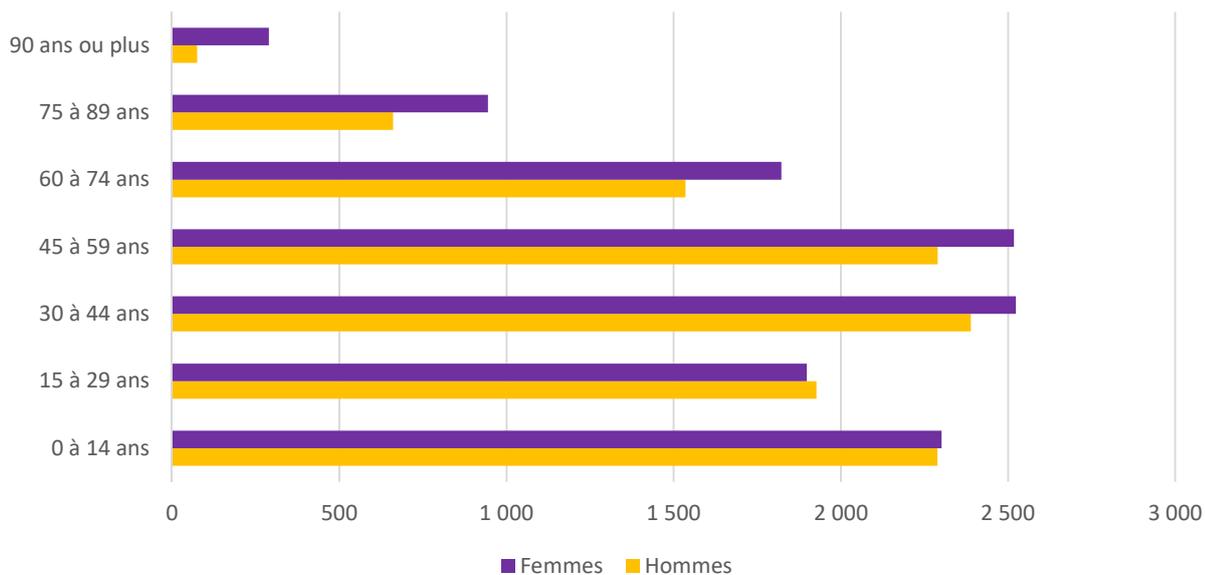
	Hommes	%	Femmes	%	Total
0 à 14 ans	2 289	49,86%	2 301	50,14%	4 590
15 à 29 ans	1 927	50,38%	1 898	49,62%	3 825
30 à 44 ans	2 389	49,63%	2 523	51,37%	4 912
45 à 59 ans	2 290	47,63%	2 518	52,37%	4 808
60 à 74 ans	1 535	45,72%	1 822	54,28%	3 357
75 à 89 ans	661	41,16%	945	58,84%	1 606
90 ans ou plus	75	20,54%	290	79,46%	365
Ensemble	11 166	47,59%	12 297	52,41%	23 463

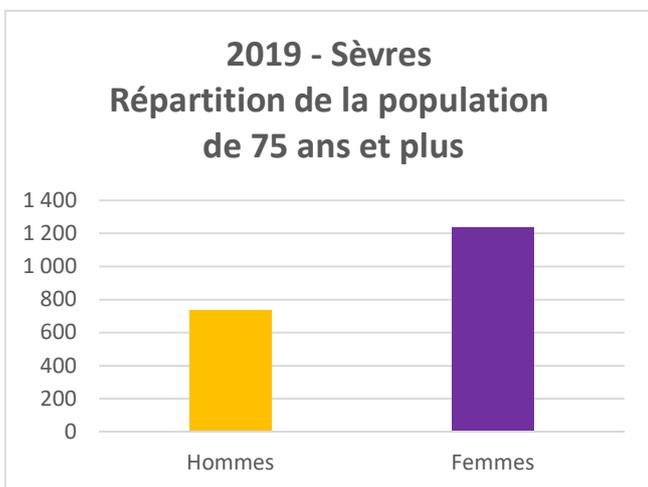
En France en 2022, l'espérance de vie à la naissance des femmes est de 85,2 ans : c'est 5,9 ans de plus que les hommes.

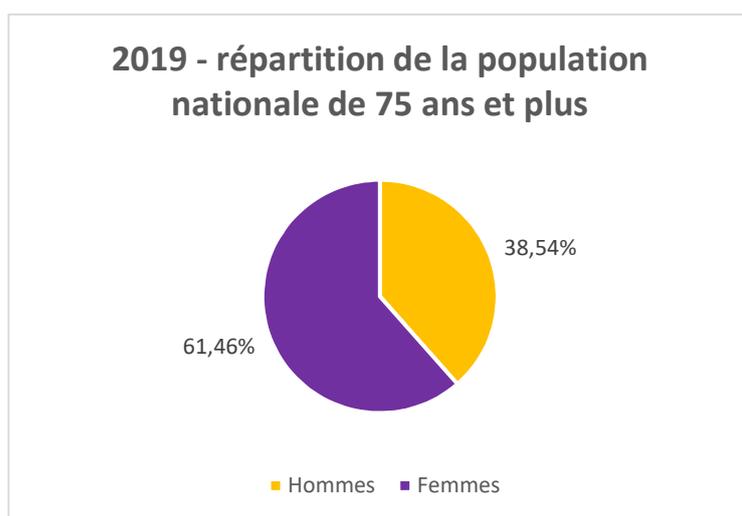
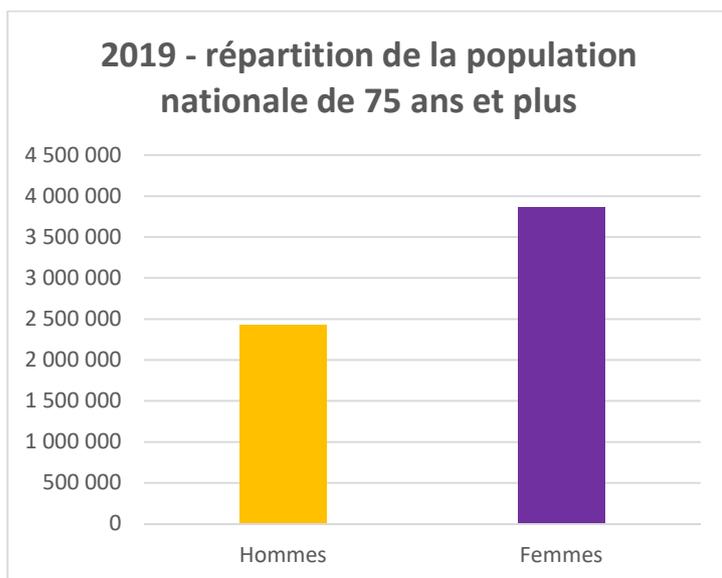
Population nationale - comparaison par tranche d'âge et par sexe



Population de SEVRES - comparaison par tranche d'âge et par sexe







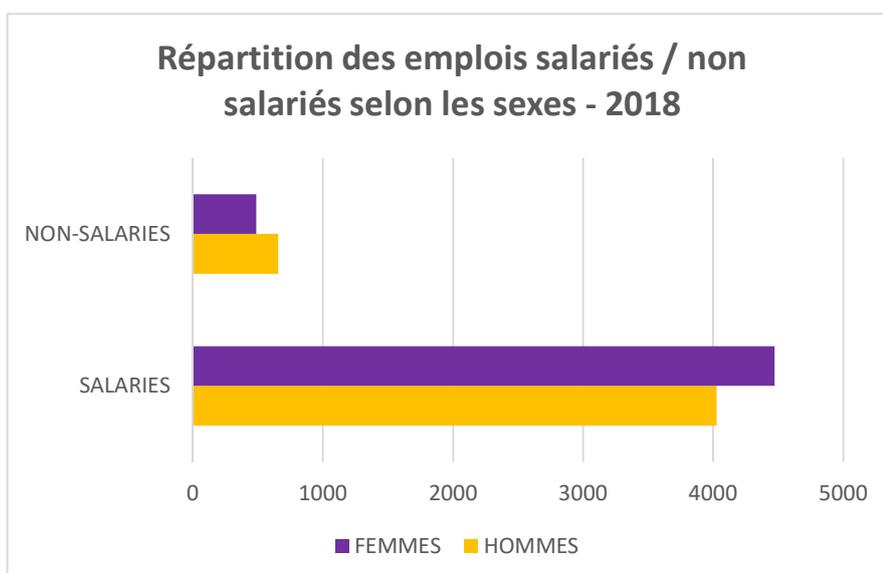
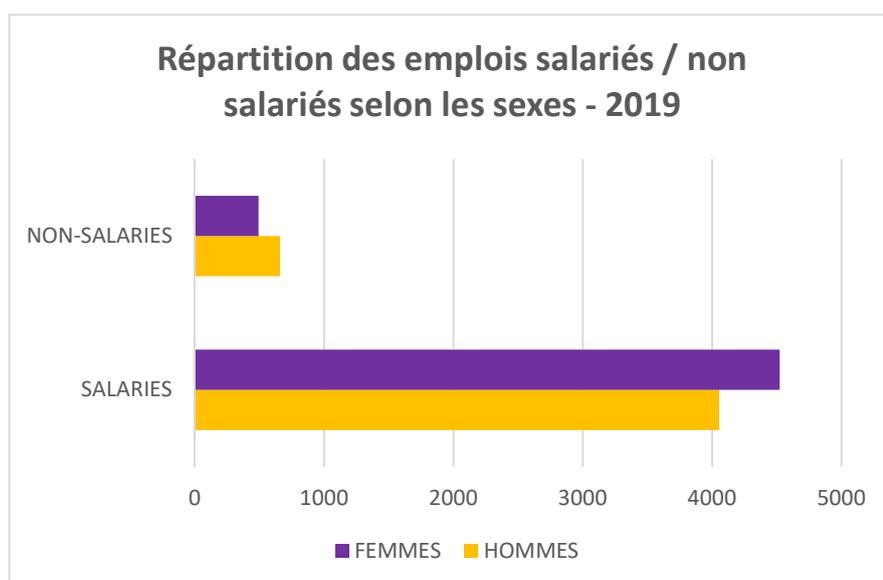
1.2 Population par type d'emploi

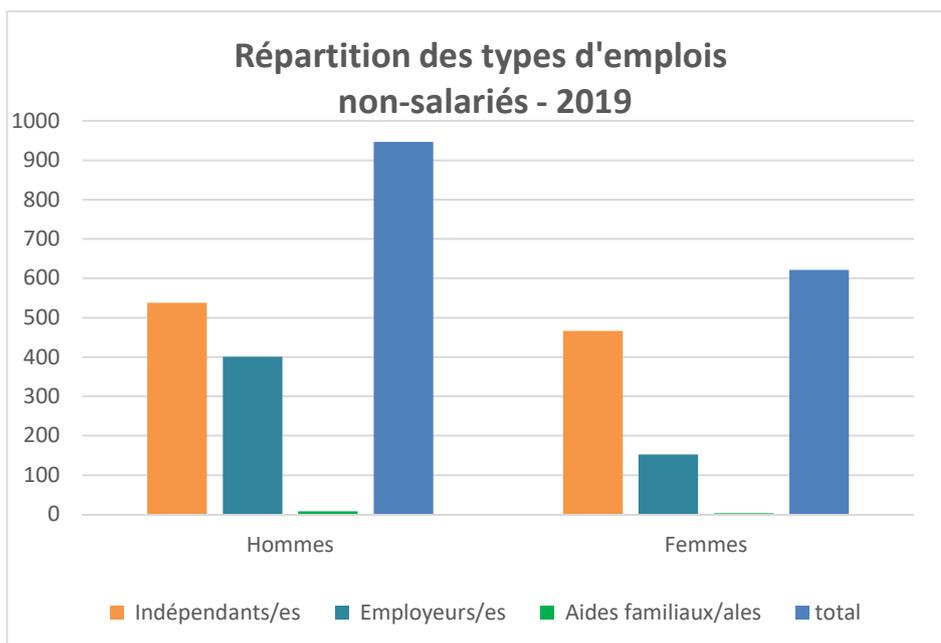
	HOMMES			FEMMES		
	2019	2017	2015	2019	2017	2015
titulaires FP ou CDI	3958	3920	3791	4315	4263	4220
CDD	255	261	275	430	394	403
Intérim	34	33	33	38	33	31
emplois aidés	4	10	6	22	19	19
apprentissage stage	152	151	147	77	78	93
indépendants/es	538	526	449	466	429	421
employeurs/euses	401	399	456	152	164	193
aides familiaux/ales	8	4	3	3	0	4

Répartition par type d'emplois en 2019

La population active, qu'elle soit féminine ou masculine, se concentre en quasi- totalité dans les emplois de CDI ou titulaires de la fonction publique.

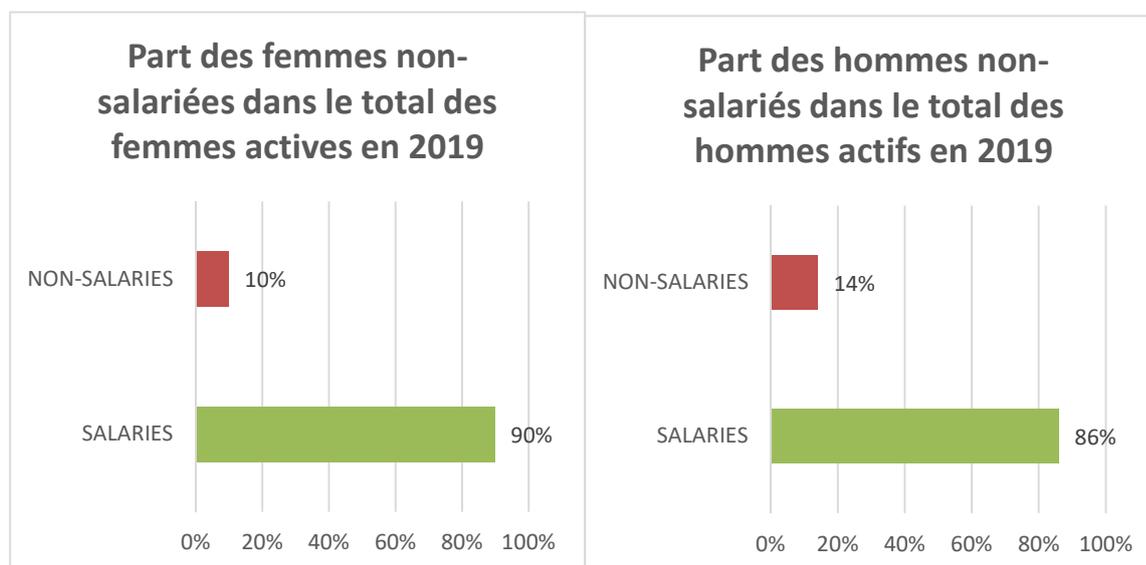
Comme les années précédentes, on observe que les femmes sont majoritaires parmi les actifs salariés alors que les hommes sont majoritaires chez les non-salariés.





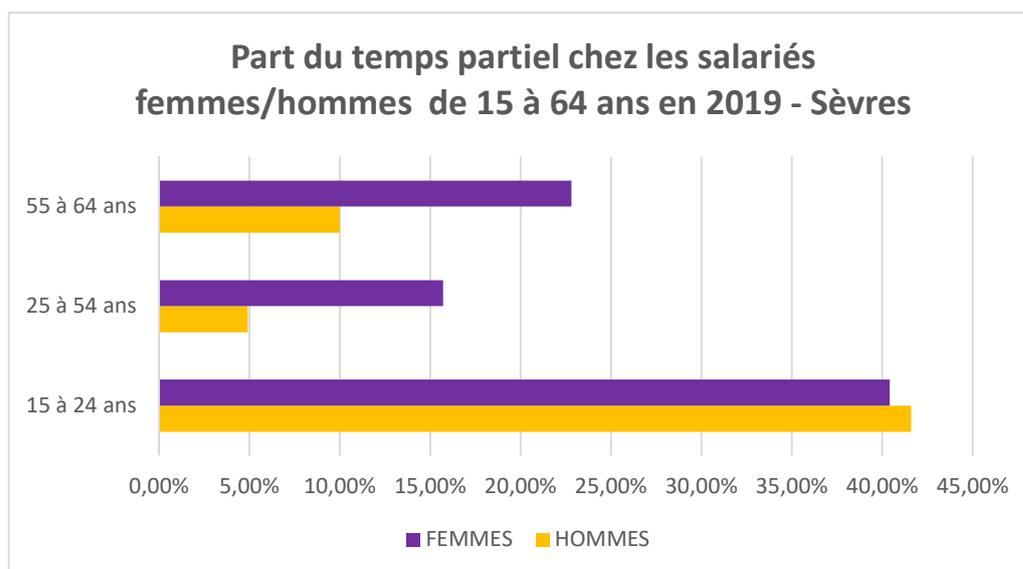
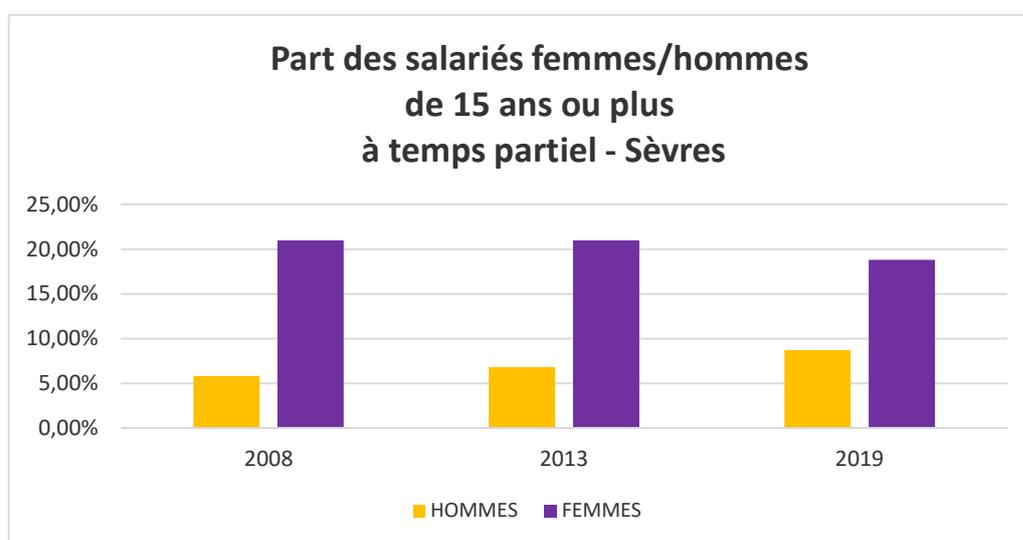
Le ratio non salarié contre salarié reste quasi dans les mêmes proportions pour les deux sexes ; avec un écart légèrement plus marqué chez les hommes.

La situation pour la population active féminine et la population active masculine reste identique par rapport aux données de 2018.

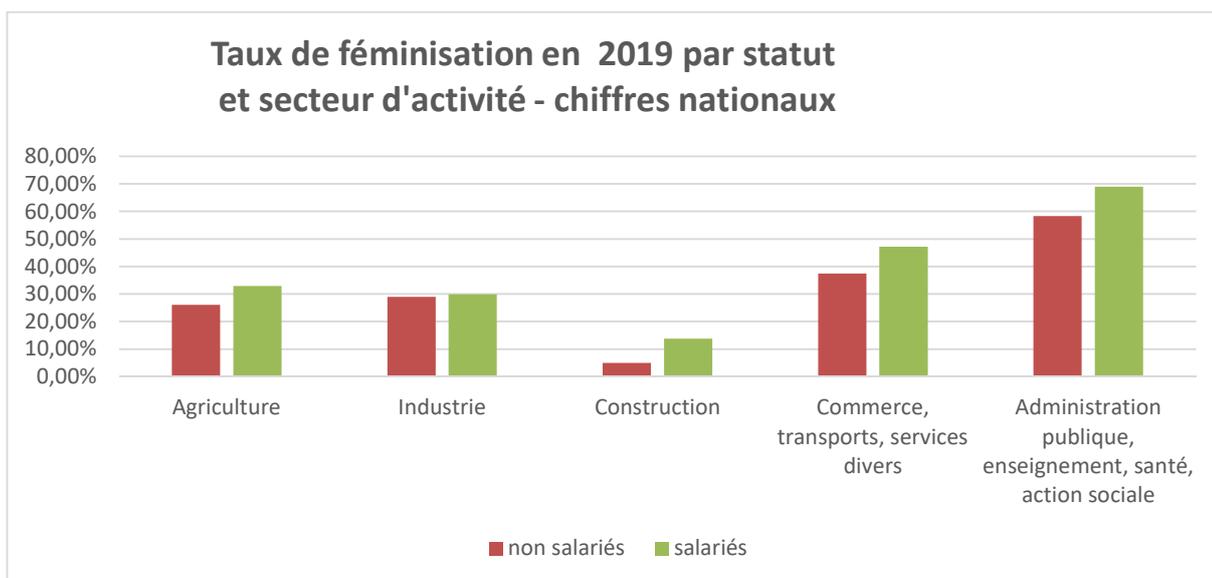
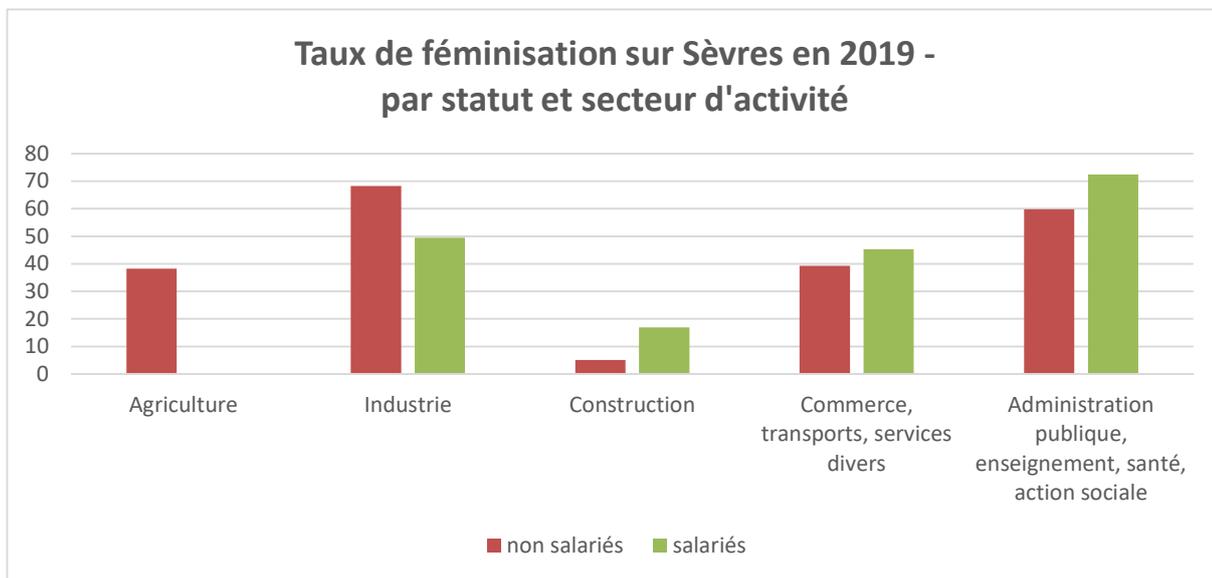


Sur le plan national, en 2021, 41,1 % des femmes en emploi occupent des postes d'employés, contre 11,9 % des hommes. Ces derniers sont quant à eux plus souvent ouvriers (30,0 % contre 7,7 %). La part des cadres est plus élevée chez les hommes (24,3 %) que chez les femmes (18,7 %). Les femmes sont 28,0 % à travailler à temps partiel : c'est 3,4 fois plus que les hommes.

Temps partiel : La part des salariés hommes de 15 ans ou plus à temps partiel augmente légèrement de façon continue alors que la part des femmes diminue.

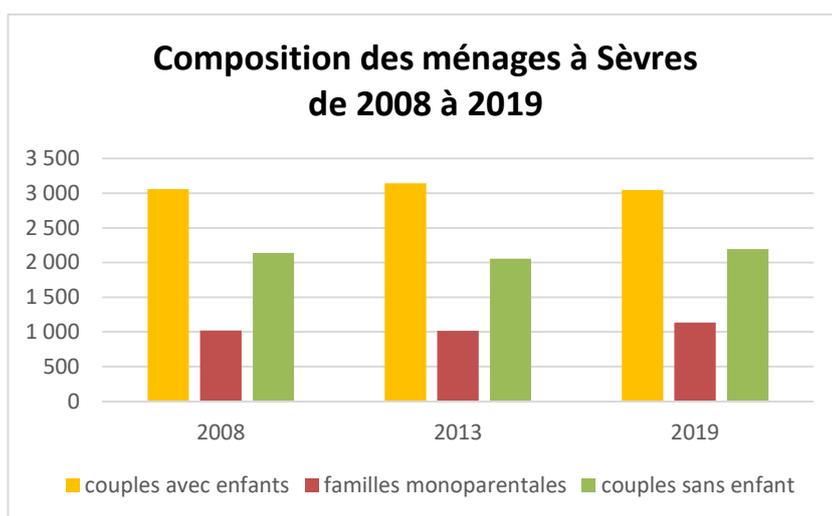
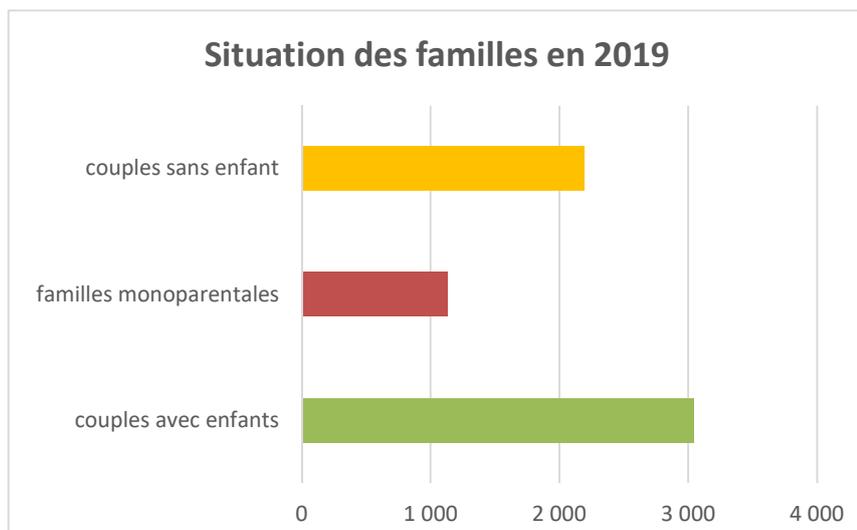


Taux de féminisation : Le taux de féminisation sur Sèvres s'inscrit dans les mêmes tendances qu'au niveau national avec une forte représentation dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé.



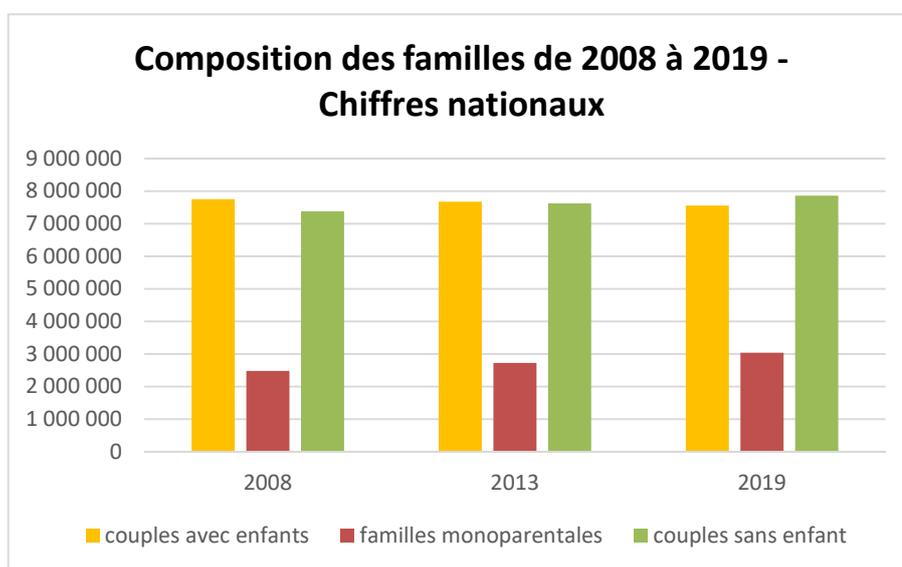
1.3 Situation familiale

On constate que les couples avec enfants restent majoritaires dans les ménages sévriens (58%) comme les années précédentes.

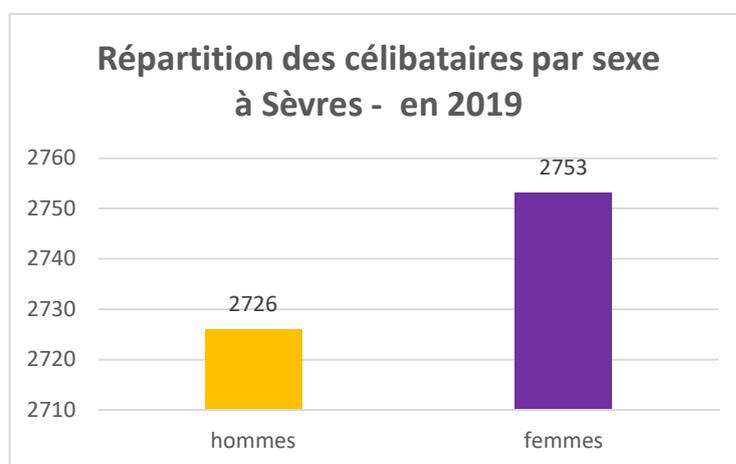


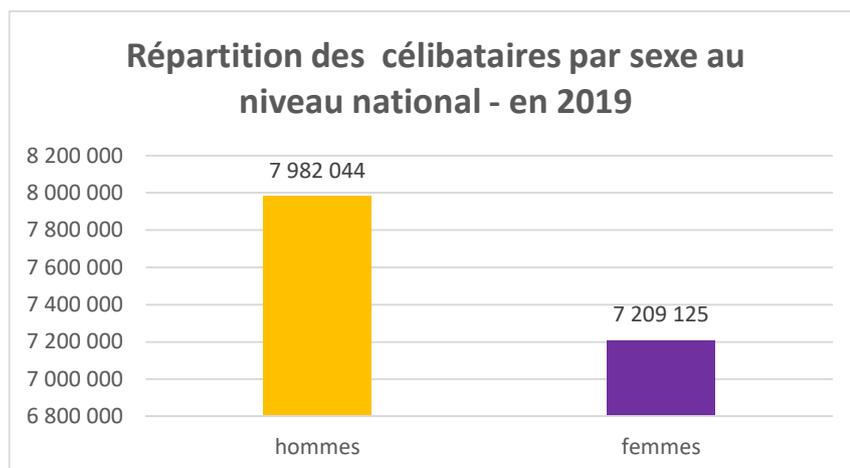
La représentativité des femmes au sein des familles monoparentales est en légère augmentation par rapport à celle de 2018 : 85% de femmes seules avec enfants contre 15% d'hommes.

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	6 219	100,0	6 214	100,0	6 372	100,0
Couples avec enfant(s)	3 058	49,2	3 142	50,6	3 044	47,8
Familles monoparentales	1 019	16,4	1 018	16,4	1 135	17,8
Hommes seuls avec enfant(s)	155	2,5	144	2,3	192	3,0
Femmes seules avec enfant(s)	864	13,9	874	14,1	944	14,8
Couples sans enfant	2 141	34,4	2 055	33,1	2 193	34,4



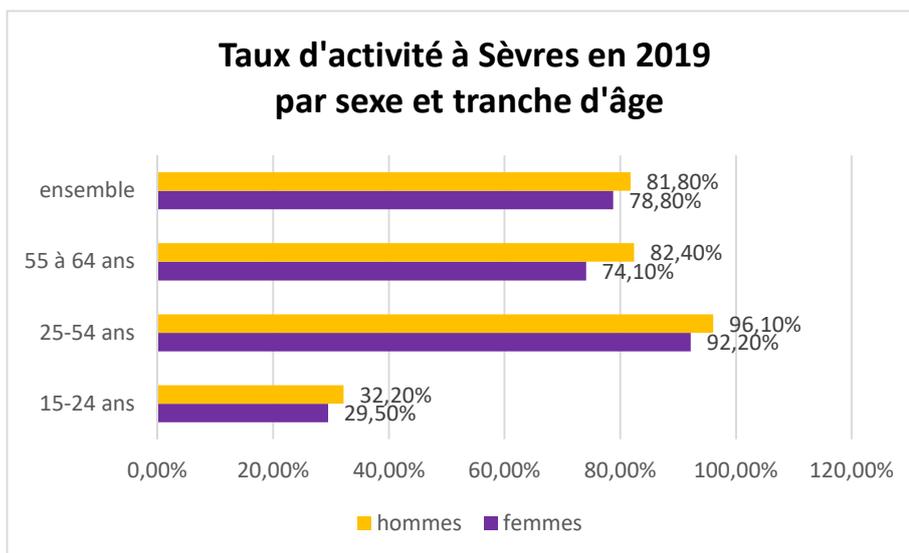
A Sèvres, la répartition entre les femmes et les hommes célibataires est quasi identique.





1.4 taux de chômage et taux d'activité

Pour mémoire, le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.



Au niveau national, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'élève à 70,0 % en 2021 ; il est inférieur de 6,2 points à celui des hommes. En 45 ans, l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes s'est considérablement réduit : il était de près de 29,4 points en 1975. Le taux d'activité des femmes a augmenté de 15,5 points entre 1975 et 2021, tandis que celui des hommes a diminué de 7,7 points.

Evolution du taux de Chômage (au sens du recensement) à Sèvres des 15 – 64 ans de 2008 à 2019

	2008	2013	2019
Nombre de chômeurs	933	1 115	1 227
Taux de chômage en %	7,9	9,7	10,4
Taux de chômage des 15 à 24 ans	18,0	22,4	22,9
Taux de chômage des 25 à 54 ans	7,3	8,8	9,5
Taux de chômage des 55 à 64 ans	6,1	7,6	9,5

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.

A Sèvres, le taux de chômage de toutes les tranches d'âge est inférieur au niveau national.

Evolution du taux de Chômage (au sens du recensement) au niveau national des 15 – 64 ans de 2008 à 2019

	2008	2013	2019
Nombre de chômeurs	3 215 904	3 893 864	3 894 403
Taux de chômage en %	11,1	13,1	12,9
Taux de chômage des 15 à 24 ans	22,6	28,3	26,4
Taux de chômage des 25 à 54 ans	9,8	11,4	11,6
Taux de chômage des 55 à 64 ans	8,3	10,1	10,7

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.

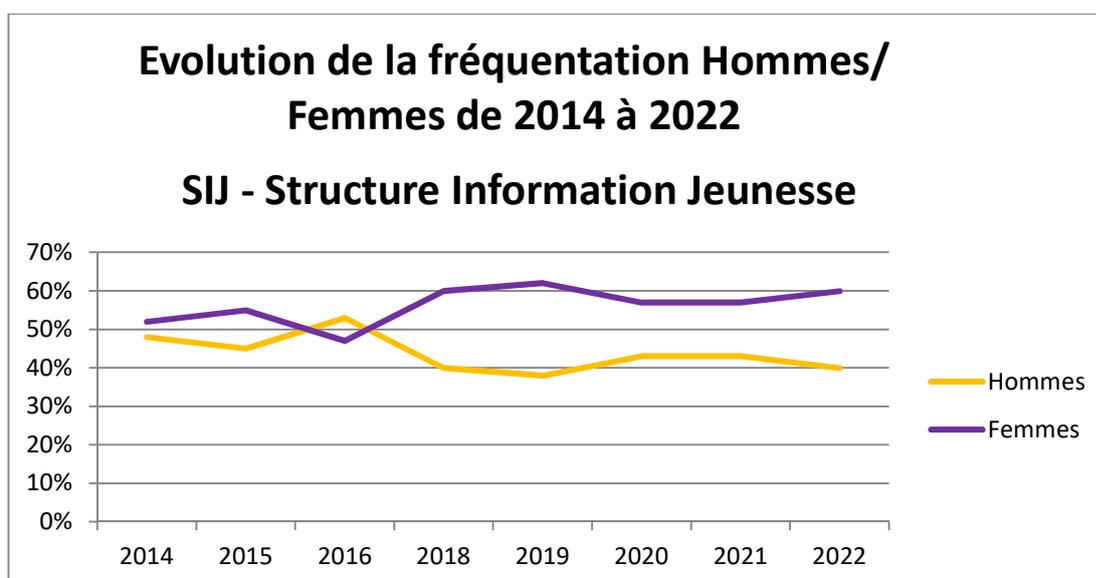
Le taux de chômage des femmes atteint 7,8 % en 2021, un taux quasi identique à celui des hommes (8,0 %). L'écart existant en défaveur des femmes depuis 1975 s'est inversé en 2012, le taux de chômage des hommes ayant davantage augmenté après la crise économique de 2008.

II - AUTRES INDICATEURS

2.1 Données relatives à la jeunesse

La Ville de Sèvres a mis en place depuis 2001 une structure spécialement dédiée à la jeunesse ; l'Esc@le qui accueille, oriente et soutient les jeunes Sévriens de 15 à 30 ans prioritairement (40%). Cette structure est également un accueil de loisirs pour les 12-17 ans et un Espace Public Numérique qui reçoit, pour réduire la fracture numérique, des moins de 15 ans (16% en 2022) et des plus de 30 ans (44%). Ces chiffres restent stables par rapport à 2021 avec une légère augmentation de l'accompagnement des - de 15 ans. On note toujours une légère tendance de surreprésentation des femmes (60%) par rapport aux hommes.

• Structure Information Jeunesse – Etablissement public numérique



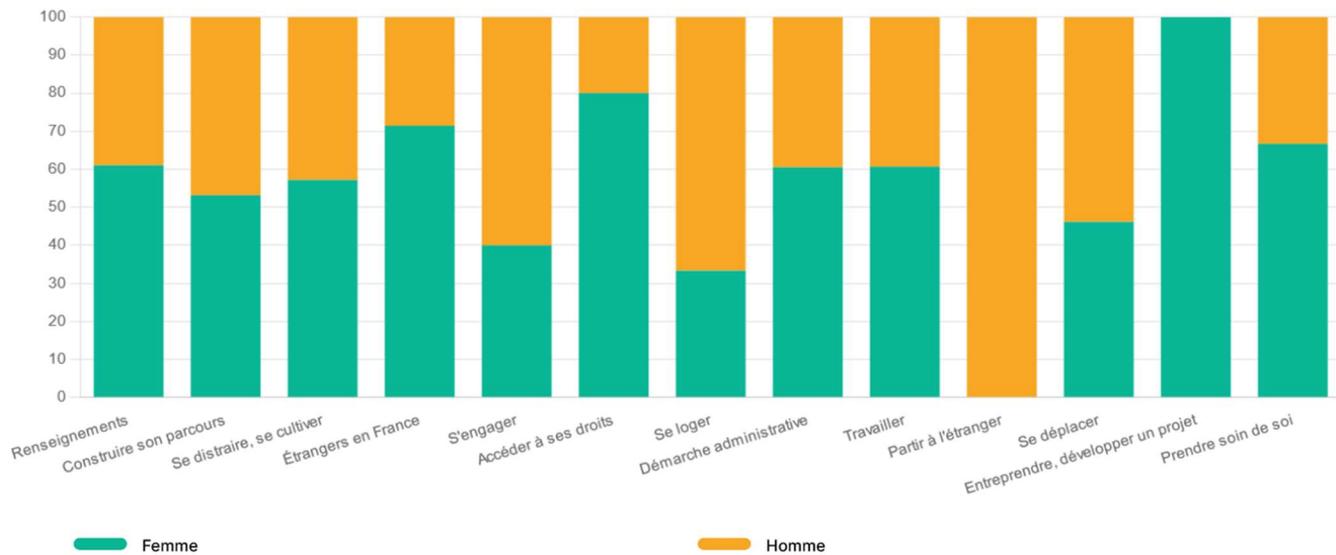
La tendance, constatée les années précédentes, d'une fréquentation féminine plus importante se confirme. La répartition en 2022 est de : 40% d'hommes et 60% de femmes.

Analyse de la répartition Hommes/Femmes par tranches d'âge et par profil :

Nous constatons un strict équilibre de la fréquentation entre les hommes et les femmes pour les tranches d'âge 20-30 ans (50% d'hommes pour 50% de femmes). Le ratio est nettement plus marqué pour les autres tranches d'âge : les hommes étant plus représentés chez les moins de 14 ans ; les femmes étant beaucoup plus représentées chez les 15-20 ans et les plus de 30 ans.

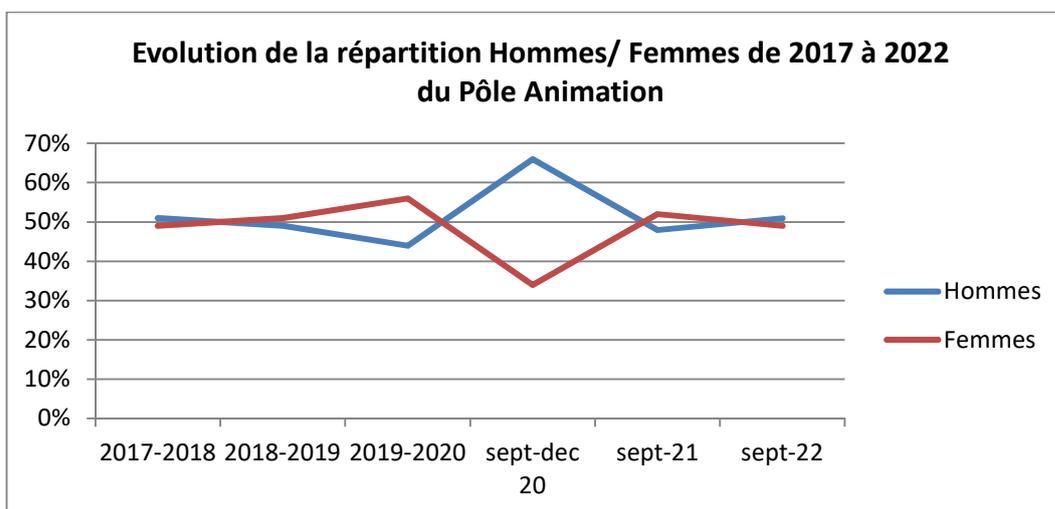
	TOTAL	HOMMES	PROFILS		FEMMES
0-14 ans	16%	10%	collégiens (15%) / décrocheurs (1%)		6%
15-30 ans	40%	16%	4% étudiants 3% Lycéens 5% en rech. d'emploi 3% salariés/indé 1% autre /ss activité /alternance/ décrochage	5% Lycéennes 7% étudiantes 5% salariées /Indpt 4% en rech. d'emploi 1% autre /ss activité 1% alternance 1% décrochage	24%
30 ans et plus	44%	14%	4% en rech. d'emploi 4% salariés/indé 6 % autre /sans activités	14% salariées/Indpt 5% en rech d'emploi 1% étudiantes 10% autre/ss activité	30%
		40%			60%

Représentation des sexes selon les thématiques



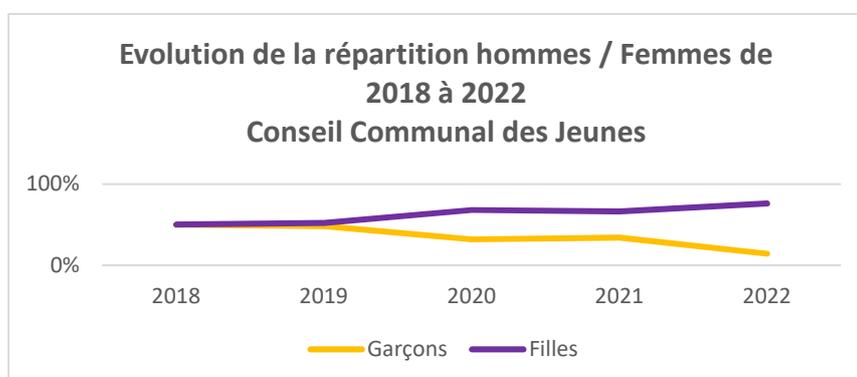
• **Pôle animation – ALSH 12/17 ans**

Le pôle animation est un accueil de loisirs pour les 12-17 ans avec des activités pendant les vacances scolaires, un accueil en temps scolaire et des stage Anim 'langues. La tendance observée les deux années précédentes s'est réduite en 2022 avec un équilibre fille/garçon plus marqué (49% de Filles/51% de garçons).



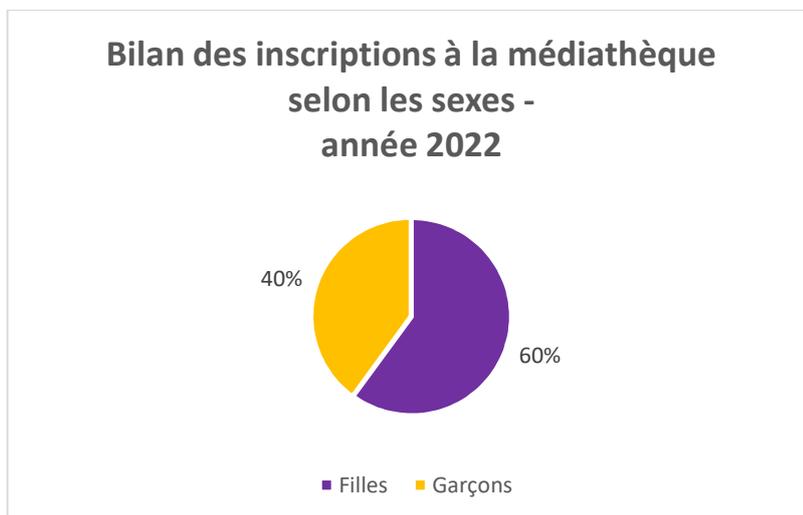
• **Conseil communal des Jeunes**

L'année 2020 a été marquée par une représentativité majoritairement féminine avec 8 garçons et 16 filles. Pour 2021, 29 membres du CCJ ont été réélus, avec une prédominance féminine (10 garçons pour 19 filles) qui se confirme en 2022 (22 filles pour 7 garçons).

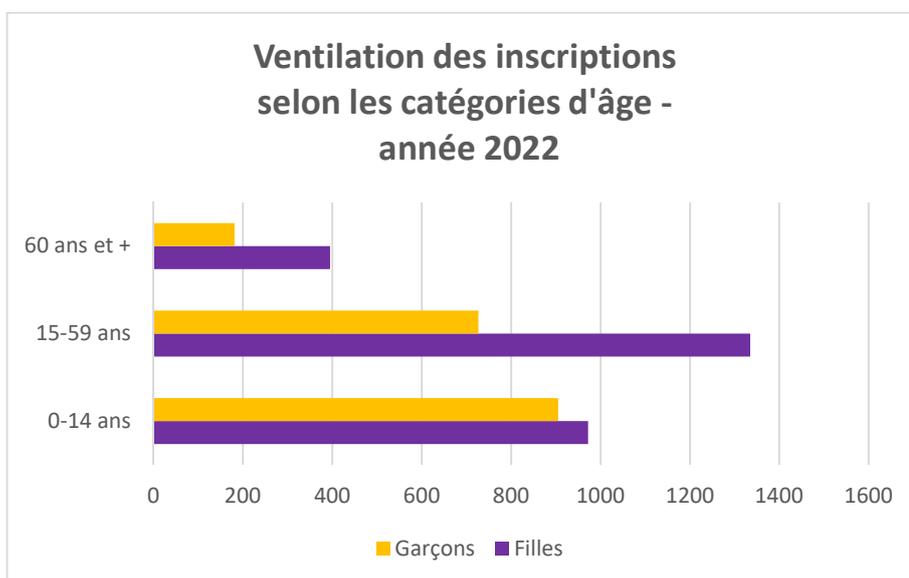


2.2 Données relatives à la culture

Depuis les années étudiées, la part des femmes dans ces inscriptions reste stable et majoritaire (60%). Les inscrits comptabilisés sont les détenteurs d'une carte lecteur.



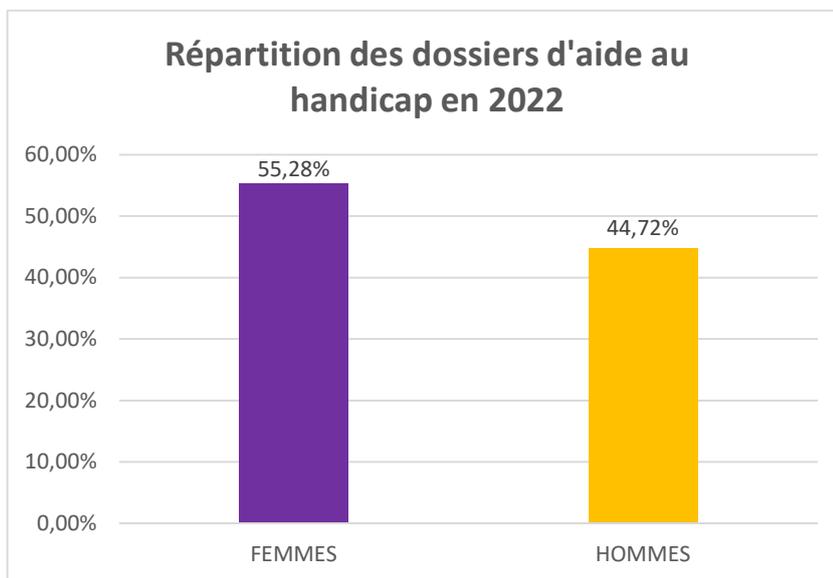
• Inscriptions par groupe d'âge



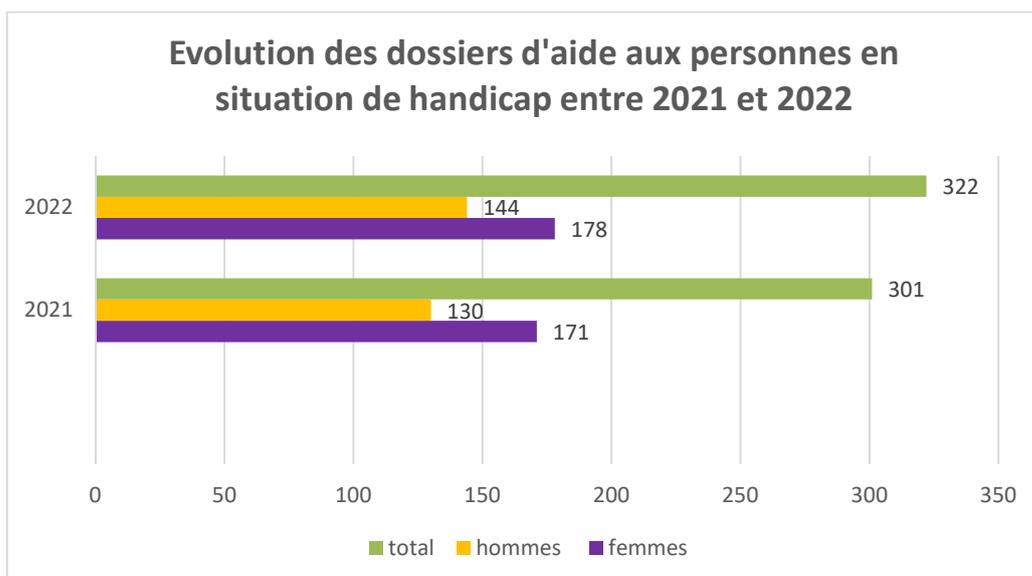
2.3 Données relatives aux aides sociales

- **Dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap :**

En 2022, on a recensé 322 dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap, dont 55,28% portés par des femmes. Ce chiffre est légèrement inférieur à celui de 2021 (56,81%).

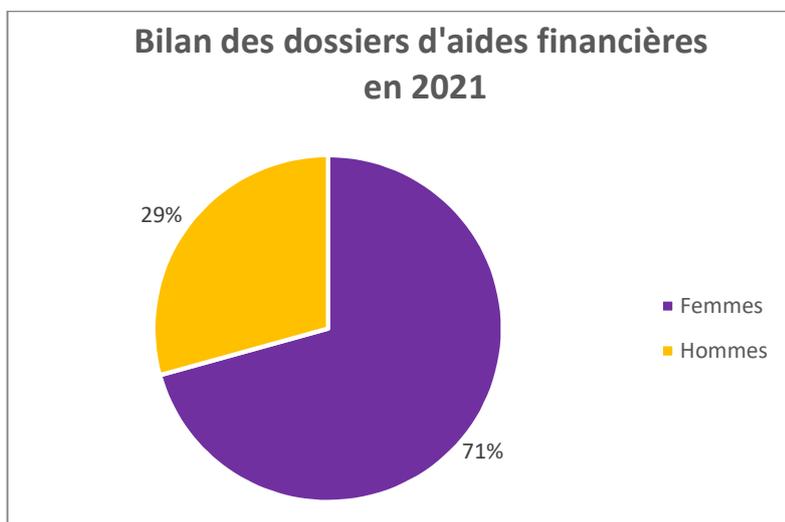


Entre 2021 et 2022, on constate une légère augmentation du nombre de dossiers (+7%), surtout des dossiers portés par les hommes.

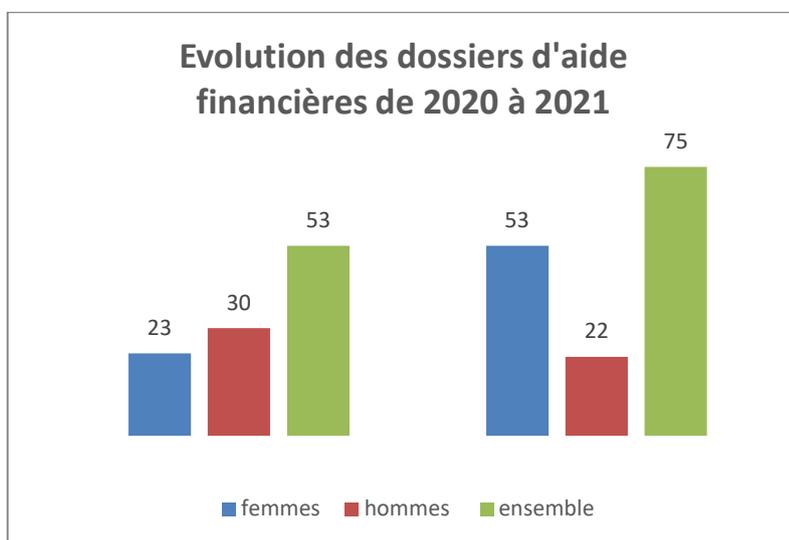


• **Aides financières :**

Le CCAS a la possibilité d'attribuer des aides financières aux ménages qui rencontrent des difficultés. Ces aides sont ponctuelles et étudiées sur la base d'une évaluation sociale adressée par les travailleurs sociaux.



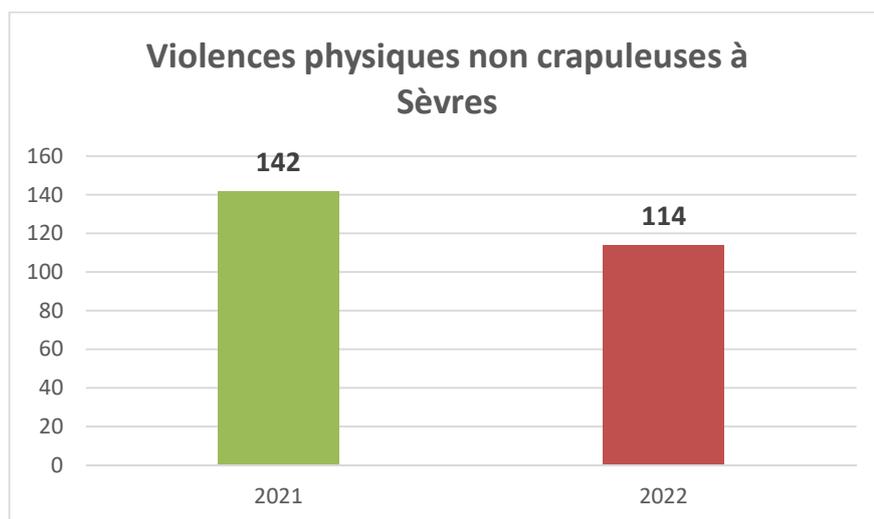
Contrairement à 2020, la part des femmes est beaucoup plus importante que celle des hommes, ce qui est un retour à ce qui était observé avant 2020.



2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme

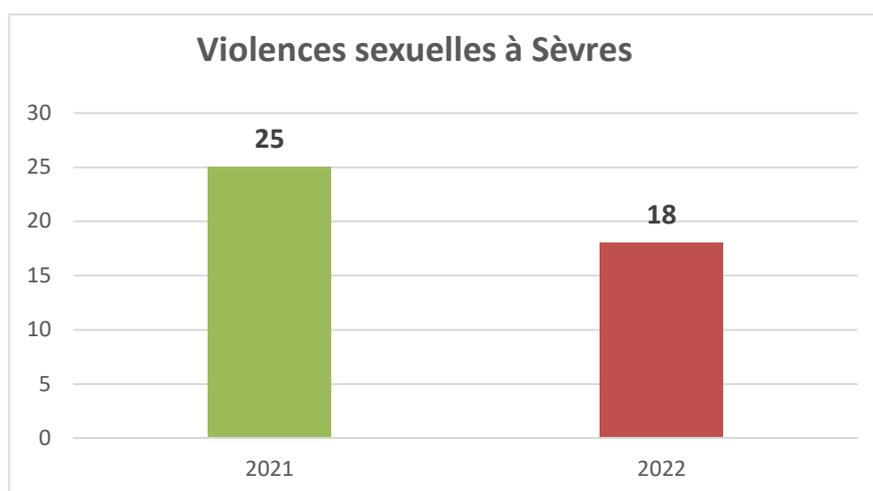
→ Baisse de -19,72% des violences physiques non crapuleuses à Sèvres.

Les violences physiques non crapuleuses, notamment les violences intra-familiales ont baissé sur la commune de Sèvres en 2022 par rapport à 2021 avec 114 faits contre 142 l'année précédente, soit une baisse de -19,72%.



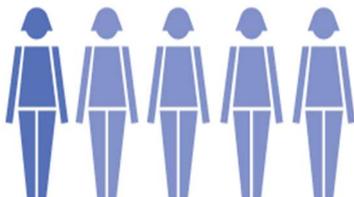
→ Baisse de -15,38% des violences sexuelles à Sèvres

De même, on constate une baisse des violences sexuelles à Sèvres en 2022 de -15,38% avec 18 plaintes déposées contre 25 en 2021. Est interdit par la loi et sanctionné pénalement tout acte sexuel (attouchement, caresse, pénétration...) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

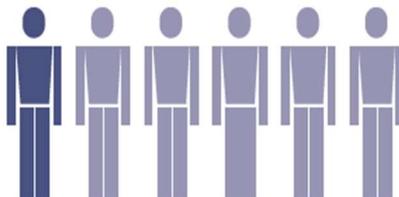


Au niveau national :

Part de femmes et d'hommes ayant déclaré avoir subi une violence intrafamiliale* avant l'âge de 15 ans



1 femme sur 5
dont 6 % victimes
de violences sexuelles



1 homme sur 6
dont 2 % victimes
de violences sexuelles

* Violence psychologique et/ou physique et/ou sexuelle. Le terme intrafamilial fait référence aux membres de la famille : père/beau-père/père adoptif, mère/belle-mère/mère adoptive, frère/demi-frère, sœur/demi-sœur, un autre parent de sexe masculin (grand-père, oncle, cousin, neveu, etc.), un autre parent de sexe féminin (grand-mère, tante, cousine, nièce, etc.). Les personnes qui ont déclaré à la fois être victimes du même type de violences dans la sphère familiale et en dehors sont décomptées dans l'intrafamilial.

Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Source : SSMSI-Eurostat « Panorama des violences en France métropolitaine », novembre 2022. Chiffres SSMSI-Eurostat, enquête Genes, 2021

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



38,5 %

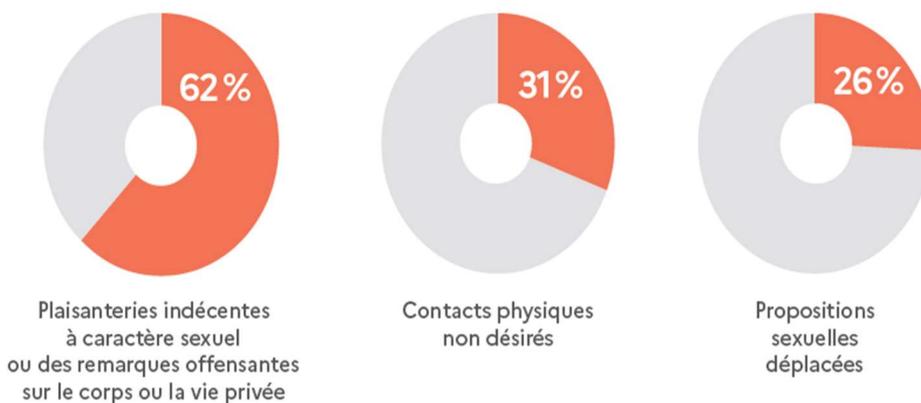
dont 15,2 % dans le cadre de leur
emploi actuel



14,0 %

dont 3,8 % dans le cadre de
leur emploi actuel

Types de situations rapportées par les femmes victimes*

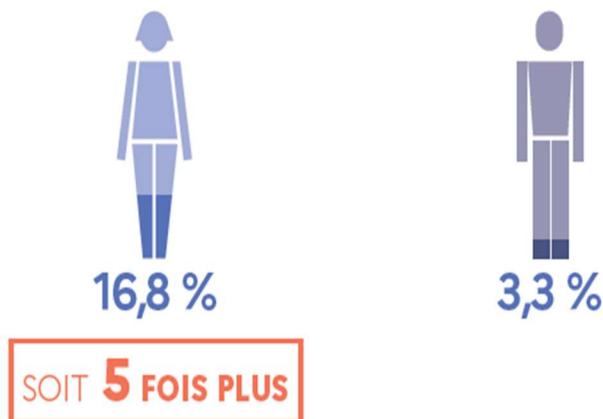


* En % des victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au travail.

Lecture : en 2021, 62 % des femmes âgées de 18 à 74 ans ayant subi un comportement à connotation sexiste ou sexuelle au travail signalent des plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur leur corps ou leur vie privée.

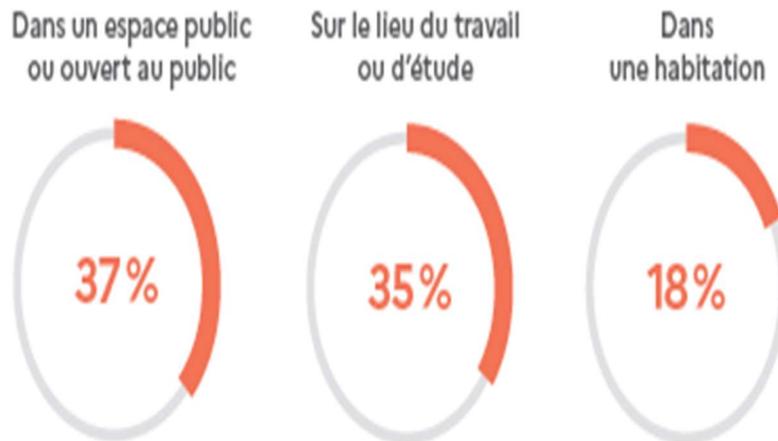
Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire.

Part de femmes et d'hommes victimes de violences sexuelles par non-partenaires subies au moins une fois depuis l'âge de 15 ans



Champ : France métropolitaine, individus âgés de 18 à 74 ans résidant en ménage ordinaire ayant déclaré avoir subi au moins une fois depuis l'âge de 15 ans des violences sexuelles par non-partenaire.

Lieu des faits des menaces à caractère sexiste hors cadre conjugal subies par les femmes victimes (moyenne 2011-2018)



Champ : personnes âgées de 18 à 75 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine, incident le plus récent dans l'année.
 Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France – Approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de vie et sécurité », mars 2021. Chiffres Insee-ONDRAFSSMSI, enquête Cadre de vie et sécurité, 2019.

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2021



TROISIEME PARTIE :

**ACTIONS CONDUITES PAR LA COMMUNE
EN MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

I. Thématique 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes

Action : Développement de dispositifs appropriés pour améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences intrafamiliales

La réunion de l'assemblée plénière du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) qui s'est tenue le 13 janvier 2023 à l'hôtel de Ville de Sèvres a permis de rappeler que la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, et plus globalement contre les violences intrafamiliales, est au cœur de la politique de prévention de la délinquance sur le territoire de Sèvres.

Le sous-préfet des Hauts-de-Seine, Monsieur Philippe MAFFRE, y a indiqué que la lutte contre les violences intrafamiliales était un des axes principaux de politique pénale dans le département. Monsieur Pascal PRACHE, Procureur de la République des Hauts-de-Seine, a appelé à la vigilance au motif que si en quatre ans, le nombre de procédures portées à la connaissance du parquet concernant les violences intrafamiliales avait augmenté de 70 %, les signalements d'infractions peuvent encore augmenter. La mobilisation commune de l'ensemble des acteurs sociaux du territoire est nécessaire pour permettre un traitement judiciaire de cette délinquance.

Les bons taxis

Par convention avec l'association « Taxi Kiwi » (association des taxis sévriens) et en collaboration avec la Police Nationale, le Centre Communal d'Action Sociale va mettre en place des bons taxis pour les victimes de violence intrafamiliale. Après un dépôt de plainte, les victimes, ne disposant pas de moyen de transport, pourront bénéficier d'un bon taxi pour se rendre à l'Institut Médico-Légal de Garches pour faire constater leurs blessures ou pour se rendre chez un proche. Le coût de la course sera pris en charge par le Centre Communal d'Action Sociale.

Les nuitées d'hôtel

En collaboration avec la Police Nationale, le Centre Communal d'Action Sociale va mettre en place des nuitées d'hôtel pour les victimes de violence intrafamiliale. Après un dépôt de plainte, les victimes, ne disposant pas de solution d'hébergement, pourront bénéficier de nuitées d'hôtel. Le coût de ces nuitées sera pris en charge par le Centre Communal d'Action Sociale.

Ces conventions élaborées avec les partenaires de ces opérations sont soumises, en mars 2023, au conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale.

Campagne d'informations contre les violences

Le service municipal de la communication lance, avec la collaboration des acteurs de terrain, en mars 2023, une campagne d'information en direction de toute la population à propos des dispositifs existants pour les victimes de violences intrafamiliales.

Les numéros utiles

3919 : victime ou témoin, vous pouvez contacter le numéro 3919 « Violence Femmes Info » qui propose une écoute, informe et oriente vers des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge. Ce numéro garantit l'anonymat des personnes appelantes mais n'est pas un numéro d'urgence.

17 : numéro d'urgence pour contacter la police ou la gendarmerie

01 47 91 48 44 (de 9h30 à 17h30) : numéro d'appel du département des Hauts-de-Seine
50 permanences d'accueil et d'écoute sont proposées sur le territoire des Yvelines et des Hauts-de-Seine, ainsi que des groupes de paroles et des formations en direction des professionnels pour améliorer les pratiques.

116 006 : numéro d'aide aux victimes

112 : numéro d'urgence européen

II. Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales

Action : Mise en œuvre de logements d'urgence, dits « passerelle » pour un logement temporaire de situation prioritaire dont notamment le public féminin vulnérable en situation de famille isolée, en détresse, victime de violences.

La Ville et le CCAS souhaitaient apporter une offre d'hébergement temporaire à des ménages sévriens, en difficulté et ne pouvant, pour diverses raisons, accéder en l'état à un logement pérenne.

Depuis juillet 2019, le CCAS dédie quatre logements, dits « Passerelle » pour ce projet : 3 logements du bailleur Hauts-de-Seine Habitat et un logement du Bailleur Immobilière 3F. La gestion des logements et de l'accompagnement des familles a été confiée à une association spécialisée dans l'insertion par le logement : INSER'TOIT.

4 ménages sont actuellement hébergés dont 3 familles monoparentale avec 1 à 4 enfants et un couple avec enfant.

Action : Contre l'isolement, Ouvrir l'accès de toutes à un « Bus Santé Femmes » à Sèvres.



Le « Bus Santé Femmes » est un dispositif innovant, créé par l'Institut des Hauts-de-Seine en partenariat avec la RATP et financé par les départements des Hauts-de-Seine, des Yvelines et la Région Ile-de-France. Ce projet a pour ambition de créer un véritable écosystème en faveur des femmes les plus vulnérables, dans les territoires urbains et périurbains. Plus de 690 femmes ont déjà bénéficié du « Bus Santé Femmes » lors des tournées 2019 et 2020 dans les communes qui l'accueillent, dont 422 dans les Hauts-de-Seine.

Ce projet de Bus pour les femmes a pour objectif d'offrir une écoute pour diminuer le sentiment de solitude en laissant venir librement les femmes dans le Bus. Ce bus permet aussi d'accompagner les femmes les plus fragiles qui ne vont pas dans les dispositifs d'accueil spécifiques et publics.

Malgré les services existants fixes, la santé peut être un sujet encore tabou chez les femmes dans certains lieux. Dans des milieux de forte précarité, des femmes n'ont pas accès à la prévention pour différentes raisons : méconnaissance des accueils, empêchements personnels et familiaux, vulnérabilités...

La mise en circulation d'un Bus de prévention à vocation sociale et sanitaire, itinérant en direction des femmes existe dans les Hauts-de-Seine et les Yvelines en liaison avec les 6 Ecoles Françaises des Femmes des Hauts-de-Seine et l'Ecole de Mantes-la-Jolie dans les Yvelines.

Installer un tel Bus à Sèvres permettrait de proposer aux femmes une véritable antenne mobile sociale et de prévention qui aura pour mission de répondre aux besoins spécifiques des femmes : Prévention santé (contraception et médecine générale), dépistages (auditif, visuel, cholestérol, diabète), entretiens psychologiques, prévention des violences, accès aux droits, sécurité, accompagnement de la vie quotidienne... .

Ces thématiques y seront abordées avec une équipe de professionnels : une coordinatrice, une infirmière, un médecin, un chargé de prévention, un psychologue, un avocat, un officier de prévention (policier ou gendarme).

Le bus des femmes est aussi le garant d'un véritable anonymat dans l'accompagnement personnel. Les femmes sont prises en charge gratuitement avec ou sans rendez-vous.

Depuis son lancement, à Nanterre, en novembre 2019, « le Bus Santé Femmes » accueille, en moyenne, 55 femmes par jour dans les Hauts-de-Seine et 35 femmes dans les Yvelines.



Action : Améliorer la santé des femmes – Information sur l'endométriose

Dans le cadre de la Journée d'action pour la santé des femmes, le 28 mai, la Ville souhaite porter des actions d'information et de sensibilisation sur la santé des femmes.

En 2023, une conférence est prévue pour relayer la priorité portée au niveau national sur une meilleure connaissance et reconnaissance de l'endométriose qui concerne 10% des femmes. Elle sera organisée avec des professionnels de santé du réseau « Resendo », un réseau ville-hôpital créé par l'hôpital Saint-Joseph à Paris et spécialisé sur cette pathologie.

La Ville accompagnera les réunions de l'association « EndoFrance » spécialisée sur cette thématique pour assister les femmes concernées dans leurs questionnements, dans la recherche de solutions au quotidien.

Une campagne de communication sera faite dans le bulletin municipal de mai et sur d'autres supports.

III. Thématique 3 : Egalité des sexes et journée pour les droits des femmes

Action : Changements de nom à l'unanimité du Conseil municipal afin de rendre hommage à chacun des deux membres d'illustres couples sévriens.

• **Dénomination de l'école maternelle Goéland et Pingouin (délibération N° 2022/069).**

Afin de rendre hommage à l'action d'Yvonne et Roger Hagnauer, fondateurs de la Maison des Enfants de Sèvres et appelés "Goéland et Pingouin" durant l'Occupation, le conseil municipal a décidé de dénommer l'école maternelle située 14 rue Croix-Bosset, Ecole maternelle Goéland et Pingouin.

• **Dénomination de l'avenue Félix et Marie Bracquemond (délibération N°2022/071).**

A la suite de la réfection complète de l'avenue Félix Bracquemond en juin 2022, le conseil municipal a décidé de rendre hommage aux parcours artistiques remarquables de chacun de ces deux époux qui se sont installés à Sèvres en 1874 et qui ont été inhumés dans le cimetière de Sèvres.

Actions de communication dédiées à la Journée Internationale pour les Droits des Femmes.

• A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2023, la Ville de Sèvres consacre un dossier intitulé «Elles font Sèvres» dans le numéro de mars de son bulletin municipal, « Le sévrien » à cet événement avec notamment des portraits de sévriennes, des informations sur l'accueil des femmes en difficultés, sur les initiatives d'associations qui protègent les femmes victimes de violence telles que la Maison de La Famille, l'Adavip92.



- Le 8 mars 2023, la Ville lance, sur les réseaux sociaux, une campagne de sensibilisation au sujet *des* droits des femmes en direction d'une part, de la population et d'autre part du personnel communal avec l'envoi d'une « newsletter ressources humaines » interne dédiée à des portraits de femmes travaillant au sein des services municipaux et aux actions internes en direction de l'égalité femmes et hommes.



Actions à la Médiathèque, notamment, lors de la Journée Internationale pour les Droits des Femmes.

La Médiathèque de Sèvres propose :

- un évènement lié aux 150 ans de la naissance de Colette ;
- une table de présentation des dernières acquisitions sur le thème des femmes et la littérature ;
- Une matinale cinéma, ouverte à tout public, le samedi 11 mars sur le thème du Féminisme et du sexisme au cinéma.

Action de communication sur le site Internet de la ville, relative à la protection des femmes victimes et à leur prise en charge sur Sèvres.

L'actuelle rubrique EGALITE FEMMES HOMMES est enrichie avec notamment la création d'une rubrique « Violences conjugales et intrafamiliales, prévention et assistance » évoquant :

- les violences faites à l'encontre des femmes et des filles,
- les dispositifs mis en place par la ville
- les campagnes de prévention et de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles
- les associations présentes sur le territoire

Violences conjugales et intrafamiliales, prévention et assistance

Chaque année en France, 210 000 femmes sont victimes de violences conjugales. Une femme décède tous les 2.7 jours sous les coups de son conjoint. Si vous subissez ou êtes témoin de telles violences, vous pouvez agir près de chez vous. Retrouvez dans cette rubrique toutes les informations utiles.



Que sont les violences faites à l'encontre des femmes et des filles ?

Les violences que peuvent rencontrer les femmes, de...

→



La ville de Sèvres s'engage aux côtés des femmes victimes de violences

La ville de Sèvres s'engage aux côtés des femmes victimes...

→



Le Département des Hauts-de-Seine se mobilise

Chaque année en France, 210 000 femmes sont victimes de...

→



Les associations sur le territoire

Les associations ainsi que les actrices et acteurs de la...

→



Prévenir avec le violentomètre

Dans votre relation amoureuse, vous pouvez être confrontée...

→

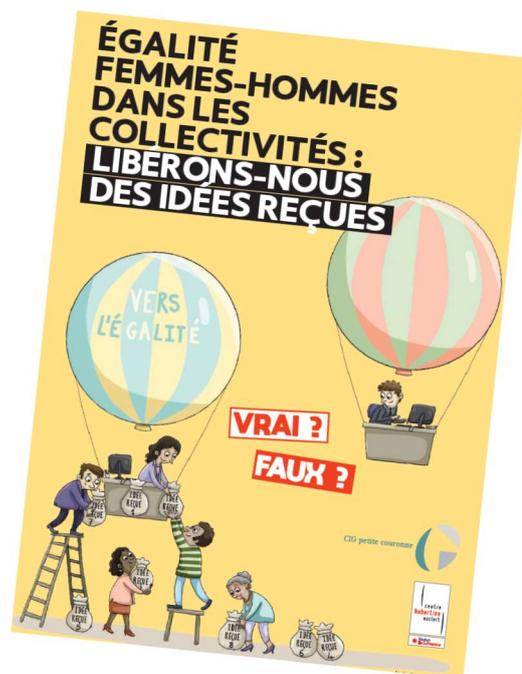


Dispositif Téléphone Grave Danger

La téléprotection en cas de grave danger

Le Téléphone Grave Danger (TGD) tend à sécuriser les...

→



Action : Exposition « Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues » à l'Hôtel de Ville à l'attention des agents de la commune.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2023, la Direction des Relations Humaines de la Ville de Sèvres propose à tous les agents de la Ville de découvrir l'exposition « **Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues** », à l'Hôtel-de-Ville, conçue par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG petite couronne) et le Centre Hubertine Auclert. Cette exposition est composée de panneaux contenant des illustrations d'Anne Derenne, des chiffres clés, un argumentaire et des QR codes qui permettent d'accéder à des contenus bonus.

IDÉE RECUE
N°6

AVEC L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, ON ABANDONNE LA LUTTE CONTRE LES AUTRES DISCRIMINATIONS

FAUX

LA LOGIQUE NE DOIT PAS ÊTRE D'OPPOSER
LES DISCRIMINATIONS ENTRE ELLES, PLUTÔT
DE COMPRENDRE LES MÉCANISMES COMMUNS ET
LES MOYENS DE LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES
DE DISCRIMINATIONS.

**LUTTER POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
N'IMPLIQUE PAS D'ABANDONNER
LE COMBAT CONTRE LES AUTRES
DISCRIMINATIONS, AU CONTRAIRE !**

D'abord, les discriminations s'entrecroisent, les femmes comme les hommes peuvent subir plusieurs types de discriminations.

Ensuite les femmes représentent la moitié de la population : améliorer leur situation profite mécaniquement à l'ensemble de la société.

La compréhension des mécanismes à l'origine des stéréotypes sexuels ouvre à la compréhension des autres types de stéréotypes (racisme, validisme, âgeisme, etc.).

**RECRUTER SANS
DISCRIMINER**

Les outils mis en place dans le cadre de l'égalité professionnelle sont aussi opérants pour lutter contre les autres discriminations. Le recrutement fondé sur une procédure RH objective, transparente et formalisée où les compétences nécessaires pour l'accomplissement des missions du poste ont été clairement identifiées est le gage d'un recrutement non-discriminant, et cela quel que soit le critère prohibé.



IV. Thématique 4 : Avancement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres.

L'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Ville de Sèvres a présenté, le 10 décembre 2021, aux représentants du personnel de la collectivité un Plan d'action d'une durée de 3 ans, de 2022 à 2024, débutant le 1^{er} janvier 2022.

Le pilotage du plan est effectué par la Direction des Ressources Humaines.

4.1 Garantir l'égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière

→ Action 1 : Ajout d'une colonne "genre" dans les tableaux de suivi Ressources Humaines

L'objectif poursuivi est d'être en capacité de mesurer les politiques « ressources humaines » selon le genre.

Depuis janvier 2023, au titre de l'année 2022, les indicateurs suivants sont désormais « genrés » :

- Tableau de recrutement
- Tableau des avancements de grade
- Tableau des promotions internes (promus / promouvables)
- Tableau des entretiens liés à l'accompagnement professionnel
- Tableau des départs à la retraite
- Tableau des stagiaires
- Tableau des télétravailleurs
- Bilan annuel des formations

→ Action 2 : Favoriser à compétence égale un genre lorsque celui-ci n'est pas représenté dans le service ou le métier

L'objectif poursuivi est de favoriser la mixité dans les équipes. La répartition des femmes et des hommes au sein de la fonction publique territoriale est encore liée aux représentations sur les rôles sociaux respectifs dans la société, sur lesquelles il est difficile d'agir rapidement pour une Ville.

- En 2022, la Ville s'était fixée comme objectif d'intégrer cette action dans sa Politique « ressources humaines » de recrutement et de suivre les recrutements en particulier sur des métiers-cibles :
 - Dans la composition de l'effectif du pôle entretien et maintenance du patrimoine de la Direction des services techniques et de la transition écologique, on observe désormais la présence d'une technicienne en charge du nettoyage et de l'hygiène des bâtiments communaux.
 - On note, en 2022, la présence d'une policière municipale et le recrutement d'une apprentie en qualité de technicienne informatique.
 - Un éducateur de jeunes enfants masculin a été recruté pour exercer en crèche et un homme y a fait son apprentissage en qualité d'auxiliaire de puériculture.
 - On compte la présence de deux cuisiniers en crèches.
- Dans le cadre des avancements de grade et des promotions internes, les évaluateurs sont systématiquement invités, par écrit, à émettre leurs propositions en tenant compte du critère « équilibre Femme /Homme » (en fonction de l'effectif du grade).
- Une action est actuellement en cours afin d'établir des relations privilégiées avec certaines écoles de formation dans le domaine de la Petite Enfance,

→ **Action 3 : Analyser de manière plus approfondie les écarts de rémunération sur la base de critères permettant de comprendre ces écarts et de mener des actions pour résorber les écarts de rémunération.**

L'objectif poursuivi est de déterminer les causes engendrant un écart de rémunération. Il avait été proposé d'analyser les écarts sur différents critères tels que l'âge et l'ancienneté, les grades, les statuts, les métiers...

- **Analyse des écarts constatés en 2022** : On observe en 2022 un écart de rémunération global en défaveur des femmes de 2%, il était de 3% en 2021 et de 10% en 2019.
- **Une mesure pour les entreprises appliquée à la Ville : l'index de l'égalité femmes hommes avec 5 indicateurs.**

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mesurer 5 indicateurs et de publier la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes depuis le 1^{er} mars 2019. Avec cet index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises peuvent mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Plus elles sont performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiennent de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. Avec moins de 75 points, les entreprises, doivent mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

Bien que les collectivités locales ne soient pas concernées par cette obligation, cet index dit « Pénicaud » du nom de la Ministre du Travail, en mai 2018, a été appliqué à la situation de la commune.

Application des 5 critères de cet index à la situation de la Ville de Sèvres en 2022 :

↳ L'indicateur de l'Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Il compte pour 40 points de la note.

- La Ville de Sèvres obtient 37 points sur 40.

🔗 L'indicateur de l'Écart de répartition des augmentations individuelles

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Il compte pour 20 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient 20 points sur 20.

🔗 L'indicateur de l'Écart de répartition des promotions

Les points sont attribués aux entreprises qui, au cours de l'année, promeuvent autant de femmes que d'hommes. Il compte pour 15 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient 15 points sur 15.

🔗 L'indicateur de l'Écart d'augmentation individuelle au retour du congé maternité

L'indicateur évalue les augmentations attribuées aux femmes à leur retour de congé maternité. Il compte pour 15 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient 15 points sur 15.

🔗 L'indicateur de la Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur évalue le nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées. Il compte pour 10 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient : 5 points sur 10.



L'index de l'égalité femmes-hommes de la Ville de Sèvres en 2022 est de 92 points sur 100.

Note moyenne des entreprises de plus de 50 salariés devant calculer et publier leur index :



Source : index de l'Egalité professionnelle 2022 – 8 mars 2022

→ Action 4 : S'assurer à chaque recrutement que la rémunération proposée aux femmes soit équivalente à celle proposée aux hommes

L'objectif poursuivi était de garantir une égalité de rémunération au moment du recrutement.

L'analyse de l'étude sur les salaires proposés en 2022 démontre qu'à expérience et compétence équivalente, il n'y a pas de différence dans les rémunérations proposées lors des recrutements effectués au cours du dernier semestre de l'année 2022.

→ Action 5 : Campagne d'information sur la nécessité de la formation

Les agents féminins se mobilisent davantage pour la formation mais l'objectif poursuivi demeure de lever les freins à la formation.

Il a été constaté que les agents de catégorie B et C se rendent moins aux formations que les agents de catégorie A. Depuis la mise en œuvre des formations obligatoires en 2009 pour les agents de toutes catégories, le critère de l'inscription et de la participation à des formations fait partie des obligations pour prétendre à une promotion interne. La nécessité de la formation dans les progressions de carrière est importante afin d'évoluer sur son poste ou d'obtenir des concours.

En 2022, plusieurs actions d'information ont été menées pour valoriser l'importance de la formation professionnelle, à savoir :

- Envoi régulier de notes à l'attention de l'encadrement, rappelant la nécessité de promouvoir la formation au sein des services dont celles dédiées à la préparation au concours, notamment dans le cadre des avancements de grade et des promotions internes,
- Utilisation de la newsletter RH, diffusée à l'ensemble des agents, avec un focus sur la mobilité interne et la formation y afférent,
- Réactivations en 2022 des journées pédagogiques pour les ATSEM (le 20 juin 2022 et 30 novembre 2022), pour les agents des crèches, et pour les animateurs (le 14 décembre 2022), des services fortement féminisés,
- Mise en œuvre d'un « Café RH » au sein des services, un moyen de faire connaître et de présenter les missions des Ressources humaines et ce qu'elles peuvent apporter aux agents en matière de formation pour un accompagnement professionnel.

→ Action 6 : S'assurer que la proportionnalité Hommes et Femmes des avancements de grade effectifs soit équivalente à celle de l'effectif global

L'objectif poursuivi est de maintenir une proportionnalité hommes/femmes dans les avancements de grade

21 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 17 femmes et 4 hommes. 5,71% des hommes en ont bénéficié contre 12,66% des femmes. Au regard de la part importante des femmes fonctionnaires dans notre collectivité (68%), cette proportion est respectée dans les décisions liées à la carrière des agents.

Action 7 : S'assurer de la mixité dans les jurys et processus de recrutement ou de mobilité

L'objectif poursuivi est de veiller à une orientation des choix de recrutement ou de mobilité indépendante du genre.

L'arrivée en octobre 2022 d'une chargée de recrutement totalement dédiée à cette fonction au sein de la DRH garantit la présence d'un agent féminin non seulement au sein du jury, mais également tout au long du processus de recrutement.

4.2 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

→ Action 8 : Communication sur les mesures permettant d'améliorer les conditions de vie : télétravail, réglementation des jours enfant malade, etc.

La Direction des relations humaines (DRH) a lancé le 16 février 2022 une grande consultation en ligne à destination de tous afin de comprendre les attentes des agents et leur relation au travail avec pour objectif d'améliorer la gestion des ressources humaines à la Ville de Sèvres.

Une consultation particulière a été lancée sur la thématique du seul télétravail.

→ Action 8 bis : La Charte du Temps

L'objectif poursuivi est de promouvoir les mesures permettant une amélioration des conditions de vie et de l'équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel.

La Ville a élaboré une Charte du Temps qui permet aux agents et encadrants d'avoir une vue d'ensemble sur les règles d'organisation du temps de travail, notamment la durée et horaires (au plus tôt et au plus tard) des réunions, les modalités du télétravail, le rôle de l'encadrant dans l'organisation du temps de travail (pic d'activité, planification des tâches), les règles d'utilisation de la messagerie, etc. Cette Charte du Temps est désormais annexée aux courriers de recrutements des agents dans un souci d'information et de sensibilisation.

Depuis l'année 2022 et après avis médical, la Ville autorise la possibilité pour les femmes enceintes d'exercer en télétravail. 2 agents ont été concernés par cette disposition.

A la suite du questionnaire sur la qualité de la vie au travail en 2022 auquel 116 réponses ont été recueillies (soit 52% des boîtes de courriers électroniques professionnelles de la commune) 73 % des répondants ont considéré que leur employeur, la Ville, accordait une attention particulière à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle en adaptant autant que possible, eu égard aux fonctions, les rythmes et les horaires de travail, ainsi que la prise de congés.

→ Action 9 : Communiquer sur la nécessité d'encadrer le retour au travail des absences de plus de 6 mois.

L'objectif poursuivi est d'accompagner les agents lors des interruptions de carrière. Cette problématique existe également lors d'une absence longue, qu'elle soit subie ou choisie.

En 2022 : Communication de la démarche de reprise auprès des femmes et de

l'encadrement dans le cadre du congé maternité ou parental.

En 2023, la DRH met en œuvre un rendez-vous avec les agents concernés à leur retour d'un congé maternité ou parental.

4.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

→ Action 10 : Diffusion d'un questionnaire à destination des agents

L'objectif poursuivi est d'intégrer la non-discrimination au cœur de la politique des ressources humaines.

A cet effet, les réponses au questionnaire sur la qualité de la vie au travail diffusé en mars 2022 a permis de constater que le taux de satisfaction à la Ville de Sèvres, en matière d'égalité Femmes, s'élevait à 79 %.

→ Action 11 : Sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle et aux discriminations

Organisation en mars 2023, en collaboration avec le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG petite couronne) et le Centre Hubertine Auclert, d'une exposition à l'Hôtel de Ville intitulée « Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues » et diffusion du livret accompagnant l'exposition auprès de l'ensemble des agents.



→ **Action 12 : Mise en place d'une procédure de signalement en complément de celle dédiée aux risques psychosociaux**

Le plan d'action Égalité professionnelle prévoit un dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes. La procédure a pour objectifs de :

1. Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Orienter les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissement vers les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Procéder à une enquête administrative permettant d'analyser précisément les faits, de les qualifier et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause ;
4. Prendre en charge le signalement de manière à faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire et assurer la protection de la victime ou des témoins.

Les agents référents chargés en interne de recueillir les signalements et d'instruire les enquêtes administratives seront **nommés en 2023 après avis du Comité social territorial** installé en février 2023.

Au sein de la collectivité, ces agents seront les garants du respect des trois grands principes inhérents à ce dispositif, à savoir :

- ✓ La **confidentialité** des données recueillies,
- ✓ La **neutralité** vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes
- ✓ La **rapidité** de traitement des signalements.

A noter que le Comité social territorial est composé, en termes de membres titulaires et suppléants, de 5 femmes et 5 hommes pour le collège employeur et de 6 femmes et 4 hommes pour le collège des représentants du personnel.

Récapitulatif des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs	Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes
Actions	<i>Assemblée plénière du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance</i>
	<i>Mise à disposition de bons taxis pour les victimes de violence intrafamiliale</i>
	<i>Prise en charge de nuitées d'hôtel pour les victimes de violence intrafamiliale</i>
	<i>Campagne d'informations contre les violences</i>
Objectifs	Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales
Actions	<i>Mise en œuvre de logements d'urgence, dits « passerelle »</i>
	<i>Accès à un « Bus Santé Femmes »</i>
	<i>Information sur l'endométriose</i>
Objectifs	Egalité des sexes et la Journée Internationale pour les Droits des Femmes
Actions	<i>Nouvelle dénomination d'espaces publics</i>
	<i>Dossier spécial du bulletin municipal</i>
	<i>Campagne de sensibilisation les réseaux sociaux</i>
	<i>Événements spéciaux à la Médiathèque</i>
	<i>Site internet de la Ville enrichi</i>
	<i>Exposition à l'attention des agents de la commune</i>
Objectifs	Avancement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la ville de Sèvres.
	Egal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière
	Favoriser à compétence égale le genre non représenté
Actions	<i>Caractériser le genre dans les indicateurs RH</i>
	<i>Critère « équilibre Femme /Homme » pour avancements de grade et promotions internes</i>
	<i>Recrutements sur des métiers-cibles</i>
	<i>Relations privilégiées avec écoles de formation dans le domaine de la Petite Enfance</i>
Objectifs	Analyse des écarts de rémunération pour les résorber
Actions	<i>Etude du bilan social</i>
	<i>Application à la Ville de l'index de l'égalité femmes hommes dit « index Pénicaud »</i>
	<i>Etude sur la rémunération proposée aux femmes à chaque recrutement</i>
	<i>Informations pour valoriser la formation professionnelle</i>
	<i>Maintien de la proportionnalité hommes/femmes dans les avancements de grade</i>
	<i>Mixité dans les jurys et le processus de recrutement ou de mobilité</i>
Objectifs	Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
Actions	<i>Communication sur les mesures permettant d'améliorer les conditions de vie</i>
	<i>La Charte du Temps</i>
	<i>Possibilité pour les femmes enceintes d'exercer en télétravail</i>
	<i>Questionnaire sur la qualité de la vie au travail</i>
	<i>Accompagnement au retour d'absences de plus de 6 mois.</i>
Objectifs	Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
Actions	<i>Exposition de Sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle et aux discriminations</i>
	<i>Diffusion d'un questionnaire à destination des agents</i>
	<i>Désignation d'agents municipaux référents</i>