



RAPPORT EGALITE FEMMES/HOMMES

Sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les agents et les activités proposées aux usagers par la ville de Bois-Colombes

Table des matières

I.	Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes.....	3
II.	Données chiffrées de la Commune en matière d'égalité entre les hommes et les femmes	4
1)	Les chiffres de la répartition femmes/hommes au sein des agents de la Ville.....	4
A.	Part des femmes et des hommes par statut.	5
B.	Répartition femmes/hommes par filières.....	6
C.	Répartition femmes/hommes selon les catégories	7
2)	Les indicateurs d'inégalités entre les genres	8
A.	Répartition femmes/hommes par emplois de direction (toutes catégories confondues)	8
B.	Répartition des femmes/hommes à temps partiel	8
C.	Egalité salariale.....	9
D.	Répartition hommes/femmes au niveau du déroulement de carrières	9
E.	Répartition femmes/hommes au niveau des heures supplémentaires.....	9
F.	Répartition femmes/hommes au niveau du régime indemnitaire	9
III.	2eme partie : Politiques menées par la Commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	10
1.	Répartition hommes-femmes sur le territoire de la Commune.....	10
2.	Les actions menées par la Commune.....	16

I. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents d'accompagnement RH concernent la fonction publique territoriale :

- Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique :
 - Présentation en comité technique d'un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social
 - Mise en place de quotas dans les conseils d'administration des établissements publics de l'Etat et dans la nomination dans le haut encadrement des trois fonctions publiques
 - Concernant le congé parental, les agents peuvent conserver leurs droits à l'avancement, pour leur totalité dans la limite d'un an par congé, puis réduits de moitié
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013 apportant des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012
- Circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord
- Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 :
 - L'article 1^{er} dispose que « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions »
 - L'article 61 modifie le code général des collectivités territoriales (CGCT) et ordonne que dans les collectivités de plus de 20 000 habitants et préalablement au débats sur le projet de budget, le maire ou le président présente devant l'organe délibérant un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, 5 axes structurants :
 - Axe I : Renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité

- Axe II : Création des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
 - Axe III : Traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière
 - Axe IV : Meilleur accompagnement des situations de grossesse, de parentalité et d'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
 - Axe V : Renforcement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes
- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 imposant pour les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - Renforcer l'égalité professionnelle
 - Prévenir toute discrimination
 - Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap
 - Décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

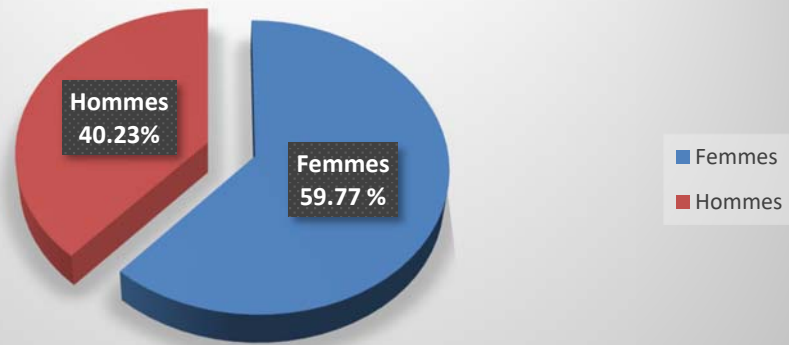
II. Données chiffrées de la Commune en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

1) Les chiffres de la répartition femmes/hommes au sein des agents de la Ville

Selon le rapport intitulé « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, L'essentiel, Edition 2020 », présenté par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, il apparaît qu'en 2017, (source DGAFP) 62% des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46% dans le secteur privé. Ce taux est de **61% dans la fonction publique territoriale**, 56% dans la fonction publique d'Etat et 78% dans la fonction publique hospitalière.

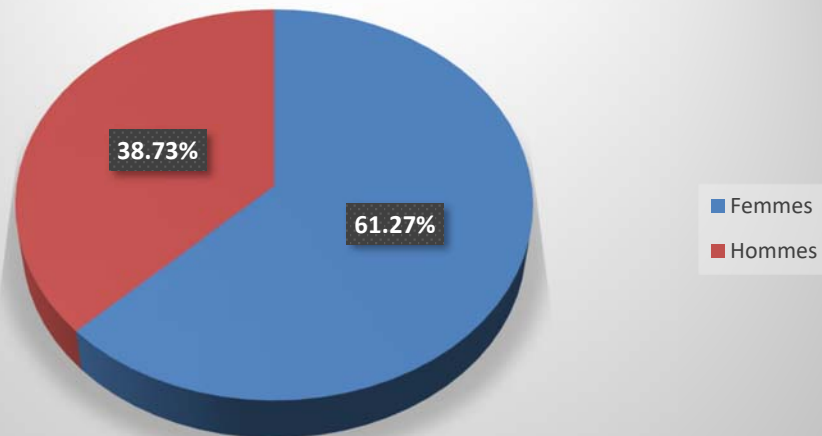
A Bois-Colombes, les effectifs, au 31 décembre 2022, sont à 59.77% féminin.

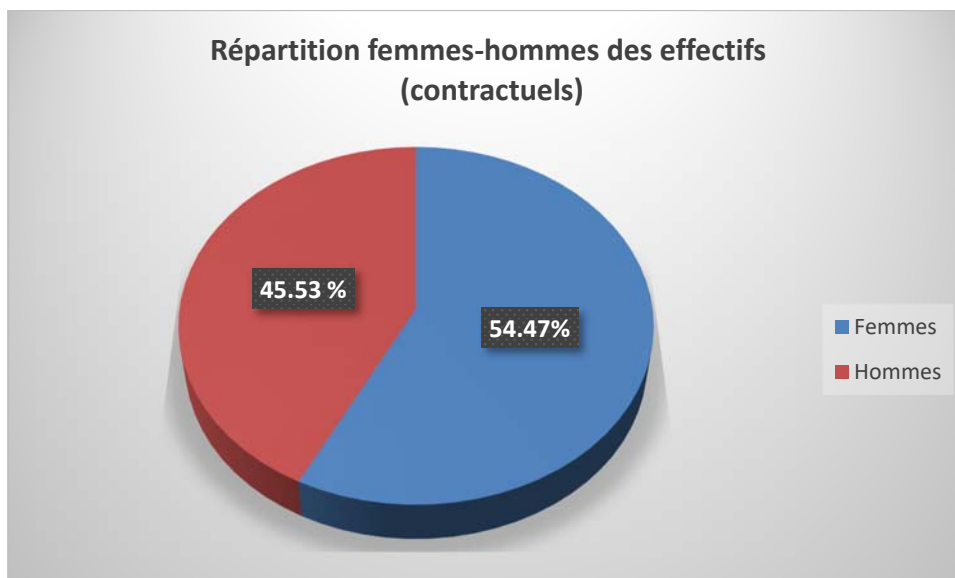
Répartition femmes-hommes des effectifs
(titulaires et contractuels)



A. Part des femmes et des hommes par statut.

Répartition des femmes-hommes des effectifs (titulaires)





Les données démontrent une féminisation importante des effectifs, dans la lignée de ce qui est constaté au niveau national.

B. Répartition femmes/hommes par filières

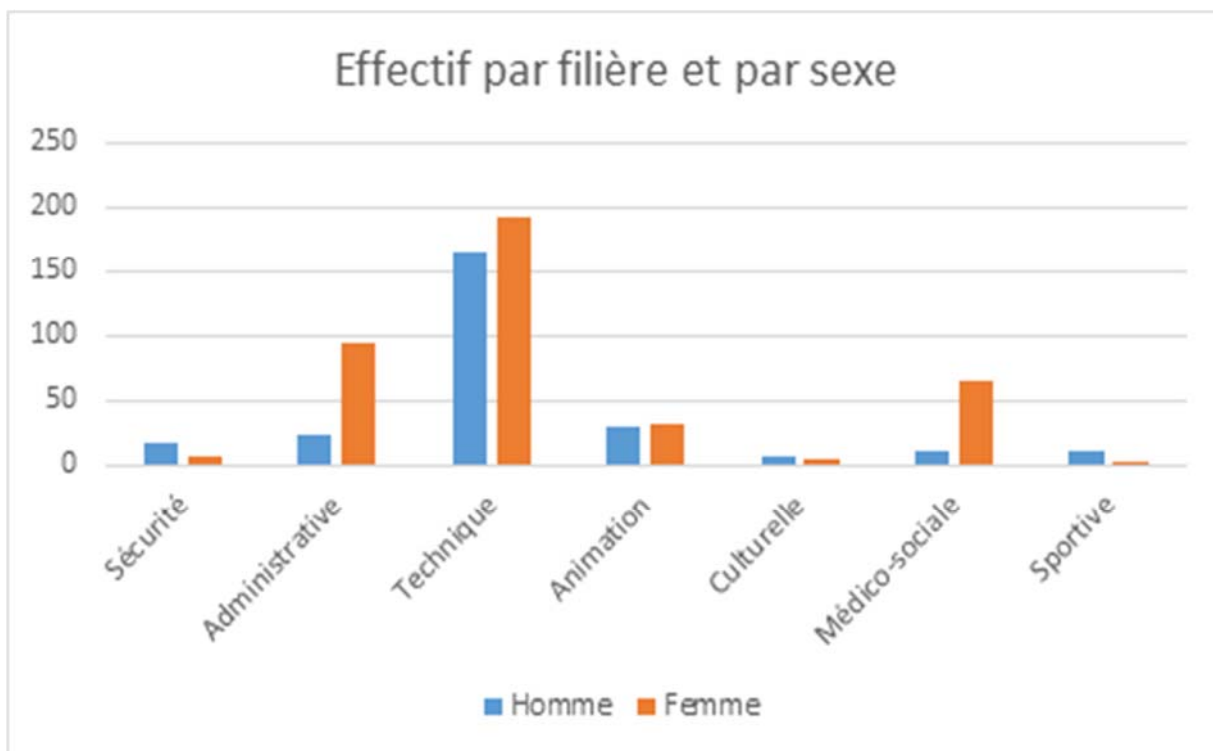
Dans la continuité des données précédemment évoquées, on constate une féminisation importante dans les diverses filières.

Plus précisément :

- Sans surprise, la quasi-totalité des métiers de la filière médico-sociale est occupée par des femmes, avec 99% des effectifs féminins
- La filière administrative est également traditionnellement féminine, avec seulement 21.56 % d'hommes.

Par contre, les hommes représentent les deux tiers des effectifs au sein de la Police Municipale (filière sécurité), tout comme au sein de la filière sportive où les éducateurs sportifs sont exclusivement masculins puisque les hommes représentent 100% des effectifs.

Enfin, la filière culturelle est représentée de façon quasi-égalitaire entre femmes et hommes.



C. Répartition femmes/hommes selon les catégories

À Bois-Colombes, au 31 décembre 2022, la répartition par catégorie des hommes et des femmes est la suivante :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	43	55	266
Hommes	18	28	199
TOTAL	61	83	465

À noter que les assistantes maternelles (10) ont un statut particulier et ne figurent pas au sein du tableau ci-dessus, tout comme les collaborateurs de cabinet (2) et les apprentis (1), soit 13 agents au total, dont 12 femmes et un homme.

La catégorie A, catégorie hiérarchique des emplois d'encadrement et de direction, est à 71% occupée par des femmes à Bois-Colombes, contre 62% au niveau national. A noter que la part des femmes de catégorie A est identique dans les fonctions publiques d'État et Territoriale et correspond à 75% des effectifs au sein de la fonction publique hospitalière.

Aussi, parmi l'effectif féminin total recensé exerçant au sein de la Commune, les femmes sont représentées pour 57.20 % au sein de la catégorie C (emplois dits d'exécution).

2) Les indicateurs d'inégalités entre les genres

A. Répartition femmes/hommes par emplois de direction (toutes catégories confondues)

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	3	2	5
postes de direction	8	5	13
postes de chef de service	14	11	25
Total	25	18	43

Au niveau national, la part des femmes diminue sensiblement lorsqu'il s'agit d'emplois d'encadrement supérieur et de direction où elle chute à 32,6% dans la fonction publique territoriale.

A Bois-Colombes, au niveau de la direction générale, une féminisation importante au sein de l'effectif a eu lieu en 2022, avec 60% des effectifs féminins.

À noter que le cabinet de Monsieur le Maire est dirigé par une femme.

B. Répartition des femmes/hommes à temps partiel

Au 31 décembre 2022, toutes catégories confondues et sans grande surprise la part des agents à temps partiel est largement dominée par les femmes. Ainsi, 90 % des agents à temps partiel sont des femmes, sur les 30 agents recensés.

Au niveau national, 30,6% des femmes sont à temps partiel contre 7,2% des hommes. A Bois-Colombes, la part des agents féminins à temps partiel sur l'ensemble de cet effectif est de 6.59%. Les temps partiels demandés par les femmes sont majoritairement de droit, c'est-à-dire ceux que l'employeur ne peut refuser. Pour autant, 56,7 % de l'ensemble des temps partiels sont acceptés après demande d'autorisation auprès de l'Autorité territoriale.

Quant aux hommes bénéficiant de temps partiel, ils exercent leurs métiers au sein des filières animation et sportive. Le temps partiel de droit ou sur autorisation reste, traditionnellement, très largement utilisé par les femmes.

A noter également que ce mode d'exercice de l'activité est surtout utilisé par des femmes relevant de la catégorie C, puisque les femmes relevant de la catégorie A ne sont que 0.82% à y recourir.

Catégorie	Quotité	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	3	0
Catégorie B	Temps partiel	2	3
Catégorie C	Temps partiel	19	2

C. Egalité salariale

Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement des agents. Des différences peuvent intervenir sur le déroulement de carrière, le régime indemnitaire ou encore les heures supplémentaires effectuées.

D. Répartition hommes/femmes au niveau du déroulement de carrières

En 2022 :

- 27 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade, contre 16 hommes ;
- 1 agent a bénéficié de la promotion interne (1 femme) ;
- 7 agents ont été nommés suite à la réussite concours (5 femmes/2 hommes).

E. Répartition femmes/hommes au niveau des heures supplémentaires

La moyenne mensuelle, par agent, des heures supplémentaires rémunérées par les femmes est de 2h29, quand celle des hommes est évaluée à 7h07. Ceci s'explique par le fait que sont principalement concernés par les heures supplémentaires des agents des services techniques lors des astreintes ou de l'organisation des manifestations ou encore de la police municipale (48%).

F. Répartition femmes/hommes au niveau du régime indemnitaire

La Commune, en matière de régime indemnitaire, a pour principe de verser à ses agents, un régime indemnitaire correspondant au grade du poste occupé et de ne pratiquer aucune discrimination.

La moyenne mensuelle (mois de décembre 2022 toutes situations comprises) du régime indemnitaire versé aux agents est de 302 euros pour les femmes, contre 340 euros pour les hommes. Cette différence s'explique notamment par le nombre important de femmes occupant des postes de catégorie C moins qualifiés avec un régime indemnitaire moindre. De plus, comme évoqué précédemment, le nombre de femmes à temps partiel est largement supérieur à celui des hommes (83% des agents à temps partiel sont des femmes), ce qui a une incidence immédiate sur le salaire et donc sur le régime indemnitaire octroyé au *prorata temporis*.

III. 2eme partie : Politiques menées par la Commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1. Répartition hommes-femmes sur le territoire de la Commune

La population de Bois-Colombes compte actuellement 13 511 hommes et 15 330 femmes soit 28 841 habitants.

Le recensement de 2019 fait apparaître une hausse de 373 habitants : 213 femmes et 160 hommes.

Les hommes représentent 46.85% (-0.01%) de la population bois-colombienne et les femmes 53,15% (+0.01%).

La répartition entre les hommes et les femmes par catégorie d'âge est la suivante :

	Hommes/Femmes	Hommes	Femmes
Ensemble	28 841	13 511	15 330
0 à 14 ans	5 504	2 797	2 707
15 à 29 ans	5 442	2 675	2 767
30 à 44 ans	6 242	2 909	3 333
45 à 59 ans	6 132	2 886	3 246
60 à 74 ans	3 356	1 505	1 851
75 à 89 ans	1 723	634	1 089
90 ans ou plus	442	105	337

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Après regroupement :

	Hommes/Femmes	Hommes	Femmes
0 à 19 ans	7 198	3 757	3 441
20 à 64 ans	17 493	8 135	9 358
65 ans ou plus	4 150	1 619	2 531

Source : Insee, RP20189 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

La répartition socioprofessionnelle hommes/femmes et par âge des habitants de Bois-Colombes est la suivante :

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	10 717	12 618	100	100	100
Agriculteurs exploitants	4	4	0	0	0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	524	233	0,4	4,5	2,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 415	2 923	7,7	40,6	13,1
Professions intermédiaires	1 514	2 445	6,6	24,6	8,7
Employés	849	2 111	9,8	16,6	7,1
Ouvriers	1 030	216	3,8	7,2	3
Retraités	1 706	2 603	0	0,1	58,6
Autres personnes sans activité professionnelle	1 677	2 083	71,7	6,4	7

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

En terme d'activité et d'emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge, les indicateurs Insee sont les suivants :

	Population	Actifs	Taux d'activité en %
Ensemble	19 187	15 171	79,1
Hommes	9 095	7 263	79,9
15 à 24 ans	1 798	521	29
25 à 54 ans	5 827	5 581	95,8
55 à 64 ans	1 470	1 161	79
Femmes	10 092	7 908	78,4
15 à 24 ans	1 622	531	32,8
25 à 54 ans	6 797	6 282	92,4
55 à 64 ans	1 673	1 095	65,5

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Population de 15 à 64 ans par types d'activité en 2019 :

	Population (%)
Actifs ayant un emploi	71.6
Chômeurs	7.5
Retraités	3.3
Elèves, étudiants et stagiaires non rémunérés	12.2
Autres inactifs	5.4

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Soit un chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans à Bois-Colombes qui correspond aux valeurs suivantes :

	2019
Nombre de chômeurs (catégorie A)	1 437
Taux de chômage en %	9,5
Taux de chômage des hommes en %	9
Taux de chômage des femmes en %	9,8
Part des femmes parmi les chômeurs en %	54,3

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

Dont taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et par âge :

	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	21,7	15,8
25 à 54 ans	7,5	9,5
55 à 64 ans	10,5	9,2

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

Avec pour caractéristique d'emploi selon le statut professionnel :

Ensemble	12 242	%
Salariés	11 123	90,9
dont femmes	5 700	46,6
dont temps partiel	1 484	12,1
Non-salariés	1 119	9,1
dont femmes	456	3,7
dont temps partiel	194	1,6

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2022

Et selon le secteur d'activité :

	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	12 254	100	50,7	91,6
Agriculture	5	0	0	0
Industrie	472	3,8	60,6	94,7
Construction	409	3,3	16,7	72,1
Commerce, transports, services divers	8 953	73,1	45,5	91,8
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2 415	19,7	73,8	93,9

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2022

Avec un statut identifié, condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe :

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	6 728	100	7 223	100
Salariés	5 815	86,4	6 621	91,7
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	5 266	78,3	5 873	81,3
Contrats à durée déterminée	349	5,2	533	7,4
Intérim	62	0,9	34	0,5
Emplois aidés	13	0,2	18	0,2
Apprentissage - Stage	125	1,9	163	2,3
Non-Salariés	913	13,6	603	8,3
Indépendants	514	7,6	437	6,0
Employeurs	391	5,8	152	2,1
Aides familiaux	7	0,1	14	0,2

Dont part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe :

	2008	2013	2019
Hommes	7,7	7,2	6,3
Femmes	19,5	19	17,3

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

Dont le salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle :

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	26,7	24	29
Cadres*	34,6	30,6	37,8
Professions intermédiaires	18,4	18,3	18,6
Employés	13,5	13,8	13,1
Ouvriers	12,3	11,9	12,3

- * Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
- Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année
- Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Dont écart de salaire net horaire moyen constaté entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle :

	Ecart (en %)
Ensemble	-17,2
Cadres*	-19,1
Professions intermédiaires	-1,7
Employés	4,9
Ouvriers	-4,6

- * Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
- Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année
- Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Dont le salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge :

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	12,2	12,5	12
De 26 à 50 ans	26	23,9	27,7
Plus de 50 ans	32,4	27,4	36,9

- Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.
- Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Et écart de salaire net horaire moyen constaté entre les femmes et les hommes selon l'âge :

	Ecart salaire femme/homme (en %)
De 18 à 25 ans	3,5
De 26 à 50 ans	-13,7
Plus de 50 ans	-25,8

- Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.
- Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

2. Les actions menées par la Commune

La politique menée par la Commune pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- La mise en place par le centre communal d'action sociale (CCAS) d'un partenariat avec le commissariat d'Asnières-sur-Seine et une société de V.T.C. pour organiser le transport vers les unités médico-judiciaires et/ou l'hébergement en urgence dans un établissement hôtelier des victimes de violences sexistes, conjugales ou intrafamiliales ;
- Le CCAS déploie depuis janvier 2023 une action de lutte contre la précarité menstruelle. Une enquête réalisée en février 2021 a révélé qu'un tiers des élèves/étudiantes françaises aurait besoin d'une aide financière pour se procurer des protections menstruelles. La précarité menstruelle peut les pousser à ne pas se rendre à leurs cours ou examens. Cette action peut donc permettre à des jeunes femmes en difficultés financières de ne pas interrompre leur scolarité tous les mois et ainsi augmenter leurs chances d'obtenir leur diplôme. L'initiative du CCAS œuvre par ce biais à l'amélioration de l'égalité des chances. De plus, les protections fournies, des culottes menstruelles, sont réutilisables, rendant cette aide durable dans l'utilisation, et allant dans le sens d'un impact environnemental réduit.
- Piste pour 2023 : Le CCAS et la DRH sont en réflexion pour mettre en œuvre au sein de la collectivité, et à destination des agents, un service de prévention des violences conjugales. Le lieu de travail étant souvent un lieu sûr pour les victimes et qui les soustrait à leur agresseur, il peut être un bon endroit pour être un espace potentiel de ressources et de protection : libération de la parole, écoute, réponses, accompagnement. En effet, si l'on se base sur les statistiques nationales, à savoir qu'une femme sur 10 est, au cours de sa vie, victime de violences intrafamiliales, nous pouvons estimer qu'une quarantaine d'agents pourrait être concernée.

L'idée générale serait de mettre en place une communication auprès de tous les agents de la Ville pour les informer de la possibilité de s'adresser aux référents sociaux du CCAS, en toute confidentialité, en cas de violences (contre eux-mêmes ou l'un de leurs proches). Cette

communication s'adressera bien entendu également aux hommes qui peuvent aussi être victimes (d'après les informations que nous avait communiquées la Préfecture sur le sujet en 2021, 1 victime sur 10 (parmi le nombre total de victimes) est un homme, sachant que parmi ces hommes victimes, 9/10 le sont de la part d'un conjoint-homme violent dans le cadre d'une relation homosexuelle.)

- Pour les crèches, le service petite enfance et les directions des crèches portent une attention particulière à ne pas genrer les jeux proposés aux enfants afin de ne pas perpétuer les stéréotypes.
- Le service jeunesse travaille sur une réflexion et une remise en question des stéréotypes : les équipes proposent des activités variées sans distinction de genre en tentant justement d'inclure dans les ateliers des thèmes permettant de détourner les lieux communs par exemple : des danses où les garçons participent, de la couture avec des garçons et des tournois de foot mixte.
- La direction de l'action culturelle s'applique à proposer une programmation équilibrée en termes de genre des artistes présentés.
- Le service des sports propose une grande variété d'évènements sportifs aux enfants des écoles élémentaires au cours desquels la mixité des groupes constitués ainsi que la solidarité sont des valeurs fortes.

Des cours de sport sont également proposés aux agents municipaux et leur mixité fait l'objet d'une attention particulière, en témoigne la variété des activités proposées.

Pour le milieu associatif et par convention d'objectif (auprès du CEBC, BCS et BCT 92), quelles que soient les disciplines, en loisirs ou en compétition, pour jeunes ou adultes, l'association favorise son accès pour toutes et tous.

- Concernant le service développement économique et emploi qui cultive au quotidien une relation privilégiée avec les acteurs économiques et les habitants en recherche d'emploi/d'une formation, celui-ci s'attache à adopter dans ses actions/communications une posture égalitaire, de non-discrimination.

A travers les processus d'accompagnement à l'emploi et à la formation déployés par le service économique et emploi et ses partenaires (Pôle Emploi, Maison de l'emploi intercommunale, Mission locale intercommunale, bureau information jeunesse, autres acteurs institutionnels ou privés), seules les compétences acquises/à acquérir/transférables sont identifiées et valorisées pour la construction de parcours vers l'emploi durable, et ce en totale déconnection de toute notion de genre, d'âge et autre critère discriminant quel qu'il soit.

Pour 2023, une réflexion est en cours sur l'organisation d'un salon de l'alternance le 8 mars (journée Internationale des droits des femmes) avec pour thème principal la féminisation des postes.