

EGALITE DES DROITS

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2020

sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes entre le 1^{er} janvier et
le 31 décembre 2019 pour les agents et activités proposées aux usagers par la Ville,
le CCAS et le SYLYC de Clamart

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
ÉDITO.....	2
RÉFÉRENCES JURIDIQUES.....	3
SOURCES ET MÉTHODOLOGIE.....	4
RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	5
1. LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS	6
<i>Une féminisation importante des effectifs.....</i>	6
<i>Une égalité de traitement face au statut</i>	6
<i>Une surreprésentation des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur.....</i>	6
<i>Des filières très genrées</i>	7
<i>7 agents sur emploi non permanent sur 10 sont des femmes.....</i>	8
2. LES INDICATEURS D'INÉGALITÉS ENTRE LES GENRES	8
<i>Le temps partiel, un facteur d'inégalité</i>	8
<i>Les trois-quarts des heures supplémentaires réalisées par les hommes</i>	9
<i>Les femmes plus absentes que les hommes.....</i>	9
<i>Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation.....</i>	10
<i>Des évolutions de carrière plutôt en faveur des femmes.....</i>	11
<i>Heures supplémentaires et temps partiels : Le salaire des femmes ponctuellement inférieur à celui des hommes</i>	12
RAPPORT SUR LA SITUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	14
<i>Garde d'enfants et éducation</i>	15
<i>Jeunesse</i>	15
<i>Sports</i>	18
<i>Vie des quartiers et solidarité</i>	21
PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2020	24
1. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	24
2. EVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION.....	25
3. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE/FAMILIALE	25
4. PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL OU LES AGISSEMENTS SEXISTES.....	26
5. GOUVERNANCE ET COMMUNICATION DU PLAN D'ACTION.....	28
PERSPECTIVES GLOBALES.....	30

Certaines questions de société se posent et continuent d'être posées année après année. Celle de l'égalité femme-homme au travail en fait partie, malgré de réelles avancées législatives et réglementaires.

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes appelle à une vigilance constante, en proie au « déterminisme social » et aux modes de fonctionnement de nos organisations. Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

La loi du 4 août 2014 demande aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport permet de faire le point sur la situation et de distinguer les bonnes pratiques et les axes d'amélioration.

C'est l'occasion pour la Ville de Clamart de mettre en avant ses politiques publiques, qui sont construites en prenant en compte les différences de situations et de besoins des femmes et des hommes dans des diagnostics territoriaux. C'est en ce sens que la ville de Clamart œuvre au quotidien pour un égal traitement de ses concitoyennes et concitoyens, que ce soit dans la gestion de ses ressources humaines, dans sa gouvernance politique, ou dans l'exercice de ses compétences.

Plus qu'une exigence légale, l'égalité entre les femmes et les hommes participe de l'équilibre démocratique, dont la mixité et la parité sont les composantes. Le Président de la République a déclaré l'égalité femmes-hommes « grande cause du quinquennat » par un discours prononcé à l'Élysée, le samedi 25 novembre, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est désormais une politique publique à part entière et comme toute politique publique naissante, elle est bien souvent portée par les convictions de celles et ceux qui en ont la responsabilité. Aussi, il faut saluer l'engagement et le travail des élu-e-s et des services qui font exister l'égalité entre les femmes et les hommes comme un enjeu territorial majeur.

Le bilan suivant reprend les indicateurs statistiques présentés dans les précédents rapports, permettant ainsi une comparaison.

La position de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes était déjà un sujet d'intérêt pour la municipalité lors de son premier mandat et avant même que le Gouvernement ne porte cet enjeu au niveau national.

S'agissant des questions relatives à l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, la répartition observée reflète un équilibre naturel et la volonté de poursuivre l'attention donnée à l'égalité de traitement quel que soit le sexe.

Par ailleurs, la répartition femmes-hommes reste assez classique selon les filières, à l'image des choix et orientations prises par les uns et les autres, encore stéréotypés dans la société, au niveau national et au moment des formations scolaires initiales.

En ce qui concerne les activités municipales, l'intention est bien de prôner et afficher la liberté de choix et de goût en proposant aux usagers des activités diversifiées et mixtes. Mais les statistiques de fréquentation restent assez stéréotypées pour certaines activités et révèlent des schémas patriarcaux encore bien ancrés dans les esprits.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

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

- La 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
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- La 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
- Le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- La circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Les référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014)
- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

La dernière loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient renforcer la prise en compte de l'égalité femme-homme dans la gestion du personnel de la collectivité, et rend obligatoire la production d'un plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes qui sera présenté au Comité Social Territorial.

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Pour ce qui concerne la partie employeur Ville, la majorité des données est issue du bilan social de la Ville et du CCAS de Clamart et l'étude porte sur les données de l'année 2019.

L'analyse effectuée n'a pas vocation à être exhaustive mais dresse des tendances sur la place des femmes et des hommes, agents publics territoriaux, au sein de la collectivité.

Des comparaisons avec les tendances nationales et des communes de petite couronne ont été intégrées afin d'apporter des éléments de comparaison :

- ↳ « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale en petite couronne au 31.12.2017 », source CIG petite couronne, janvier 2020
- ↳ « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017 », source CIG petite couronne/FNCDG/ANDCDG, mars 2020

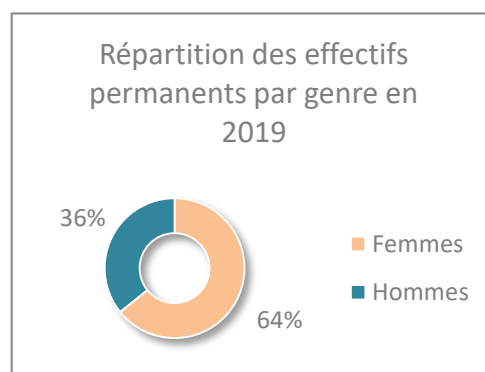
Pour la partie relative aux activités proposées par la Ville aux usagers, les données proviennent des statistiques de fréquentation répertoriées par chaque service et des analyses et commentaires formulés par leur responsable.

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES EFFECTIFS

Une féminisation importante des effectifs

Le taux de féminisation de la Ville de Clamart est identique à celui de la petite couronne francilienne mais supérieur à celui observé au sein de la fonction publique territoriale (61%).

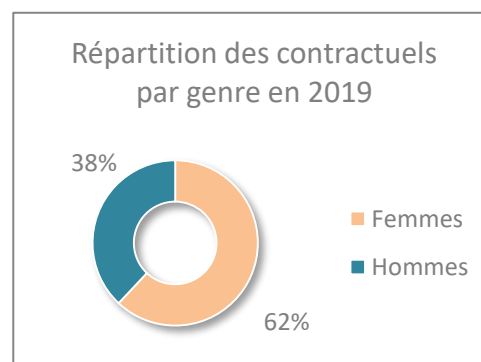


Une égalité de traitement face au statut

La répartition femmes/hommes des agents contractuels est globalement proportionnelle à la répartition des effectifs.

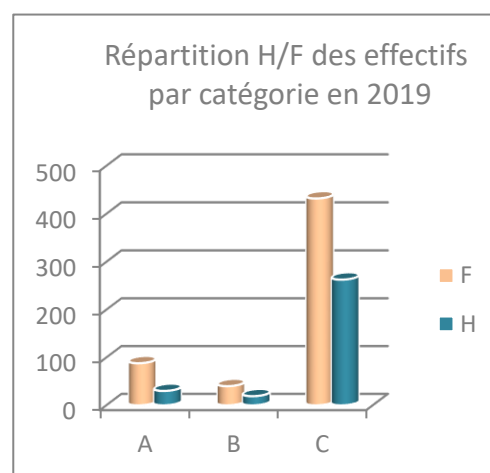
L'accès au statut de fonctionnaire n'est pas une difficulté majeure pour les femmes, bien au contraire, puisqu'elles représentent également 65% des titulaires.

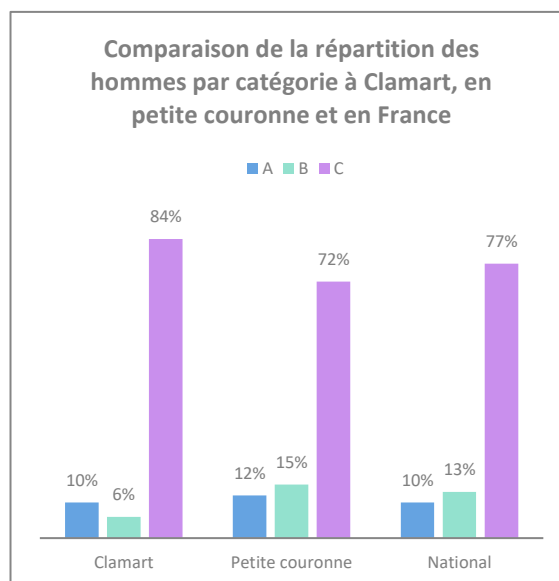
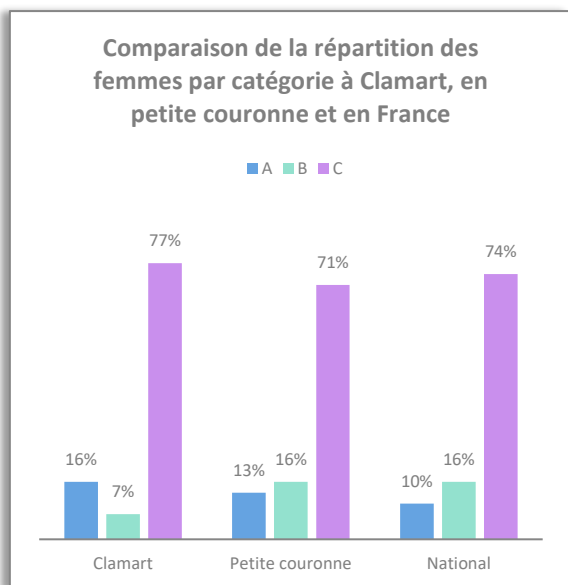
Par ailleurs, on peut préciser qu'en 2019, 100% des agents recrutés en CDI étaient des femmes.



Une surreprésentation des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur

Au regard de la répartition par genre et catégorie hiérarchique, les femmes ne sont pas confrontées à des difficultés limitant leur accès aux catégories d'encadrement, bien au contraire. Elles représentent effectivement les deux tiers, voire même les trois quarts pour la catégorie A (75% de femmes), des effectifs dans chacune des catégories.





Cette observation se confirme à l'étude des postes de direction en 2019:

- 3 postes de DGS et DGA masculins pour 1 féminin, les mêmes que sur l'ensemble de la mandature et le recrutement d'1 homme, adjoint au DGA ;
- 1 femme assure les fonctions de directrice de Cabinet du Maire ;
- 14 postes de direction de service occupés par des femmes, contre 11 postes par des hommes ;
- Sur les 44 directeurs adjoints, chefs de service ou chargés de mission de la collectivité en 2019, 32 étaient des femmes, soit plus de 70%.

Profil type des agents à Clamart

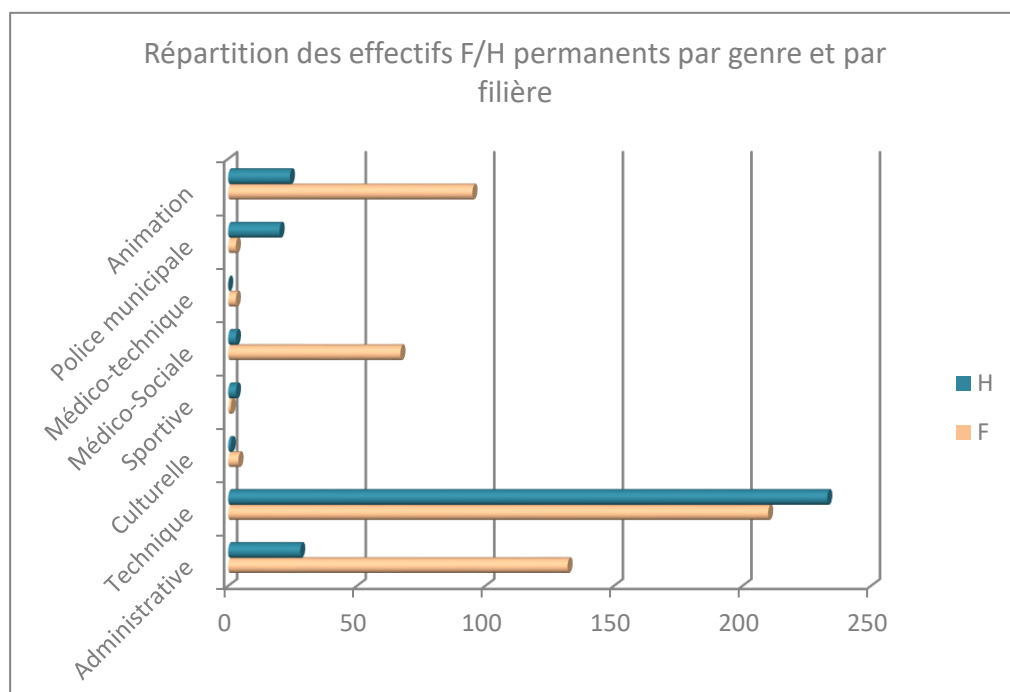
- Beaucoup de cadres, féminins
- Peu d'encadrants intermédiaires, quel que soit le sexe
- Beaucoup d'agents dit d'exécution, en particulier masculins

Par ailleurs, il y a à Clamart plus d'agents de catégorie C en moyenne qu'en petite couronne. La part des femmes de catégorie C représente 77% contre 71% en petite couronne et 74% en France et 84% d'hommes contre 72% en petite couronne et 77% en France.

Des filières très genrées

Avec une importante représentation féminine dans les métiers tournés vers l'autre et vers le service, la répartition des effectifs dans les filières est à l'image de la femme dans la société française.

En 2019 à Clamart, les cadres d'emploi les plus féminisés appartiennent aux filières animation (80%), médico-sociale (96%) et administrative (83%). La filière culturelle est également très féminine mais peu représentative puisqu'elle compte moins de 5 agents à Clamart.



La répartition par genre à Clamart correspond aux grandes tendances observées au niveau national.

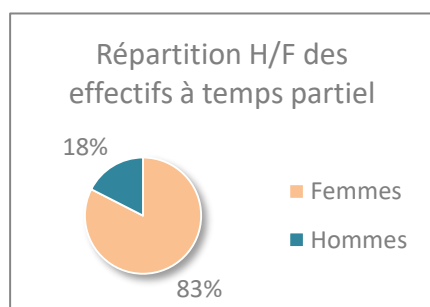
On remarque cependant que le taux de féminisation de la filière animation est plus élevé à Clamart (80%) qu'au niveau national (73%) et encore plus au regard de la moyenne en petite couronne (64%), mais moins important dans la filière police avec seulement 13% d'effectifs féminins (contre 26% en petite couronne).

7 agents sur emploi non permanent sur 10 sont des femmes

L'étude des emplois non permanents laisse apparaître que les femmes représentent 71% des emplois dits « précaires » (contractuel occasionnel, vacataire, saisonniers, ...).

2. LES INDICATEURS D'INÉGALITÉS ENTRE LES GENRES

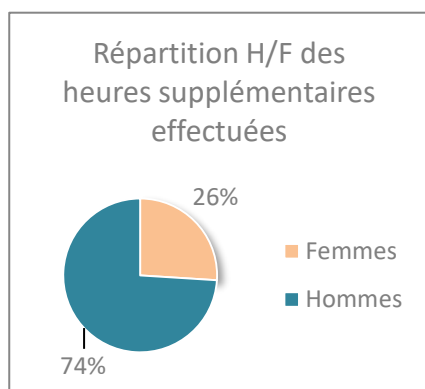
Le temps partiel, un facteur d'inégalité



96% des effectifs travaillent à temps complet à Clamart en 2019, répartition similaire aux communes de la petite couronne.

Parmi eux, le taux de féminisation des agents à temps partiel est conforme à la moyenne nationale (80%).

Les trois-quarts des heures supplémentaires réalisées par les hommes



A l'étude des heures de nuits, de weekend et jours fériés, les hommes sont beaucoup plus soumis aux contraintes liées au temps de travail.

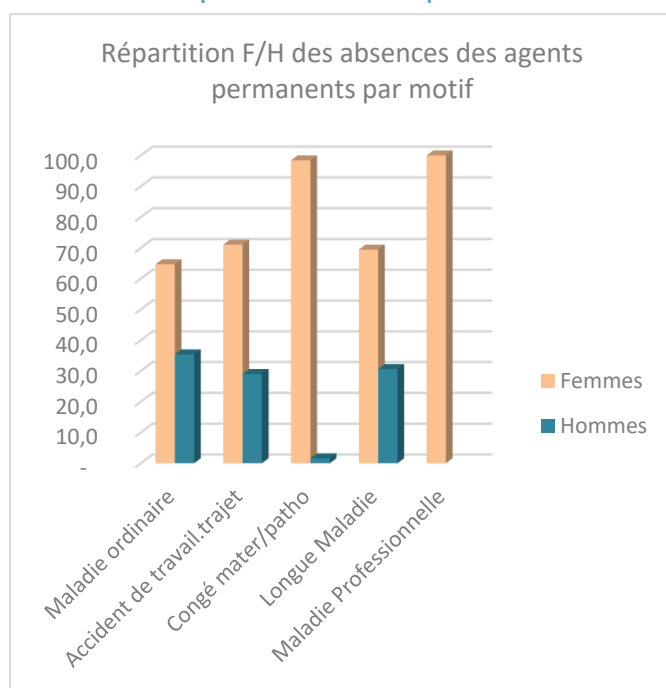
Par ailleurs, les hommes effectuent beaucoup plus d'heures supplémentaires que les femmes.

La répartition au sein des catégories démontre des disparités importantes avec :

- des femmes plus nombreuses au sein des catégories A et B à effectuer des heures dans le cadre des élections nationales notamment;
- des hommes, très impactés par le travail le weekend et le travail de nuit, en particulier au sein de la catégorie C. A noter que les heures effectuées par les agents de la Police municipale, majoritairement masculins, représentent une part très importante de ces heures.

Ces résultats sont tout de même à pondérer car, si le travail de nuit et de weekend peut être vu comme une vraie contrainte, la question des heures supplémentaires représente pour beaucoup un apport financier non négligeable. Néanmoins, on peut penser que les femmes font un choix de vie et d'organisation familiale en effectuant moins d'heures supplémentaires.

Les femmes plus absentes que les hommes



A l'instar des autres communes de petite couronne et de France de manière générale, les femmes occupant un emploi permanent sont davantage absentes que les hommes quel que soit le type d'absence.

Toutefois, plusieurs effets conjugués peuvent être à l'origine de cet écart : le congé maternité est pris en considération dans le calcul du taux d'absentéisme. Les grossesses sont susceptibles de générer des absences pour maladie ordinaire lors de la période de grossesse.

Par ailleurs, un certain nombre de métiers à forte pénibilité sont quasi-exclusivement féminins comme les auxiliaires de

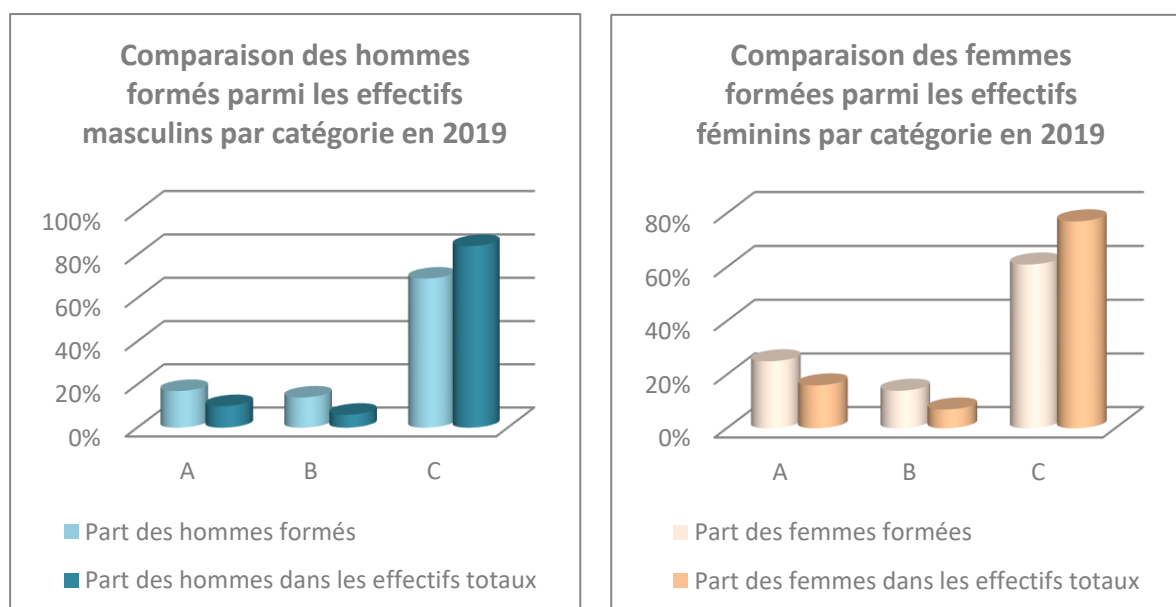
puériculture, les éducateurs de jeunes enfants, les agents spécialisés des écoles maternelles ou les adjoints techniques dans les écoles.

Les situations monoparentales où seule la femme est chef de famille peuvent également expliquer ce taux d'absentéisme plus élevé.

Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation

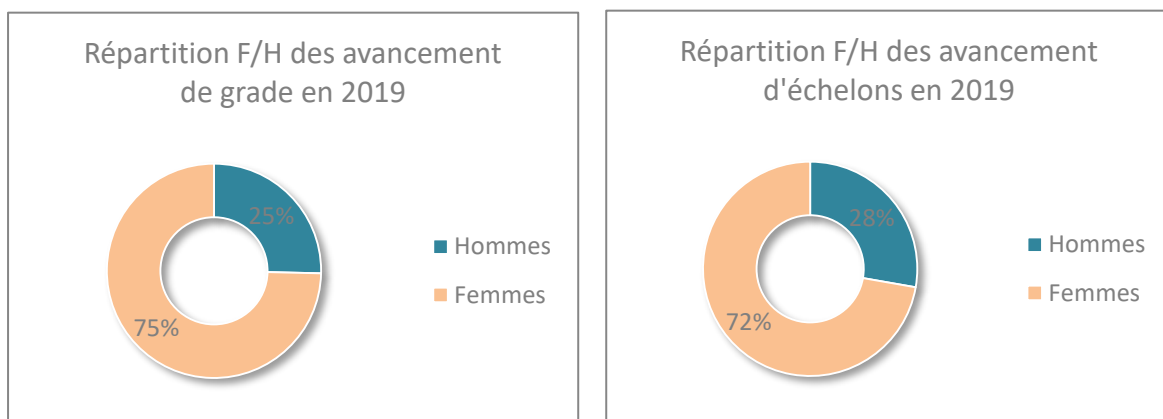
Le nombre d'agents formés par genre est proportionnel à la répartition des femmes et des hommes (64% et 36%) au sein des effectifs et équivalente à 2018.

Il en est de même pour la répartition des jours de formation chez les unes et les autres : ils représentent 67% du volume de jours de formation pour les femmes et 33% pour les hommes.



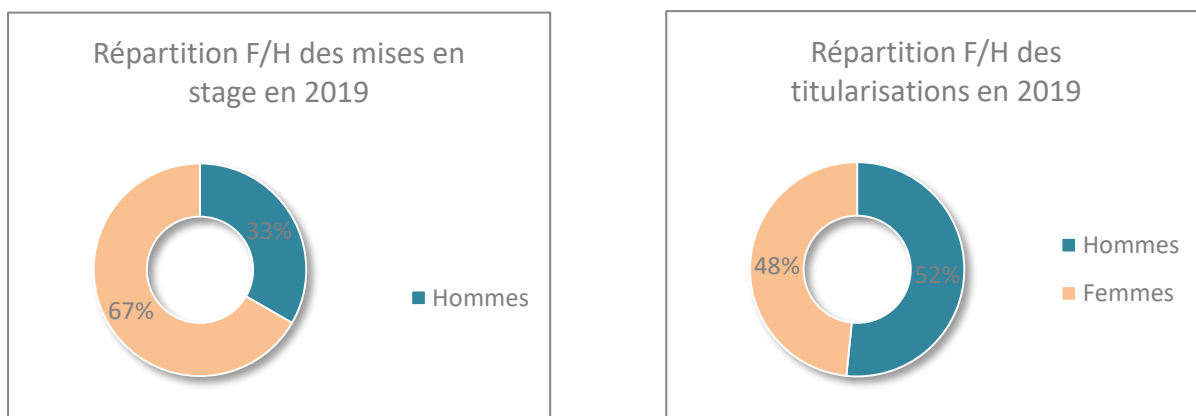
Des évolutions de carrière plutôt en faveur des femmes

En 2019, on constate une part importante d'avancements de grade et d'échelons en faveur des femmes. Cette situation peut être expliquée par 2 facteurs statutaires : la suppression des quotas d'avancement suite à la réussite à l'examen professionnel permettant les avancements à l'ancienneté et la mise en place de la durée unique d'avancement d'échelon.

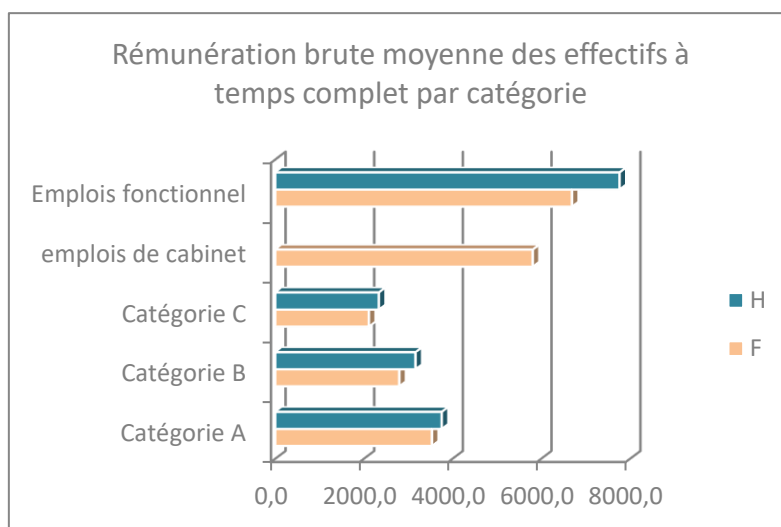


En 2019, la répartition des mises en stage est proportionnelle à la répartition des effectifs comme chaque année. Deux explications majeures justifient l'absence de corrélation entre les mises en stage et les titularisations :

- Sur une même année, il n'y a pas de rapport entre les agents mis en stage et les agents titularisés dont le stage dure un an (certains agents bénéficient de congés pour indisponibilité physique ou de temps partiel qui influent sur la durée de la période de stage et donc décalent la date de titularisation d'une année à l'autre). De plus, les agents mis en stage en 2019, seront titularisés en 2020.
- En 2019, sur les 30 agents mis en stage, 20 étaient des femmes (67%) et sur ces 20 femmes, 9 sont des adjoints d'animation : elles font parties des agents ayant bénéficié de la politique de déprécarisation. De ce fait, la mise en place de cette politique fait varier la proportion au bénéfice des femmes.

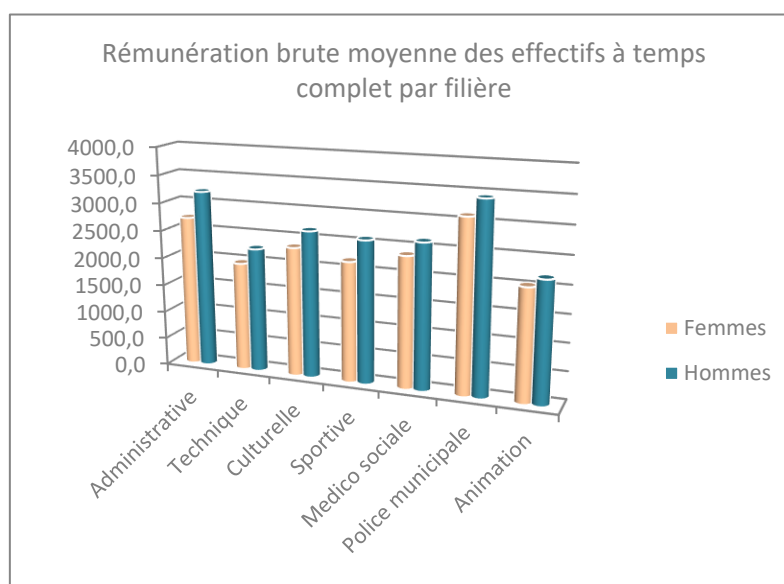


Heures supplémentaires et temps partiels : Le salaire des femmes ponctuellement inférieur à celui des hommes



A l'étude des rémunérations, en étudiant la répartition selon la filière, les effectifs à temps complets et ce, quelle que soit la catégorie, les hommes gagnent plus que les femmes à Clamart.

Globalement, les hommes gagnent 176€ bruts de plus que les femmes essentiellement dû à l'effet des temps partiels volontaires et aux heures supplémentaires.

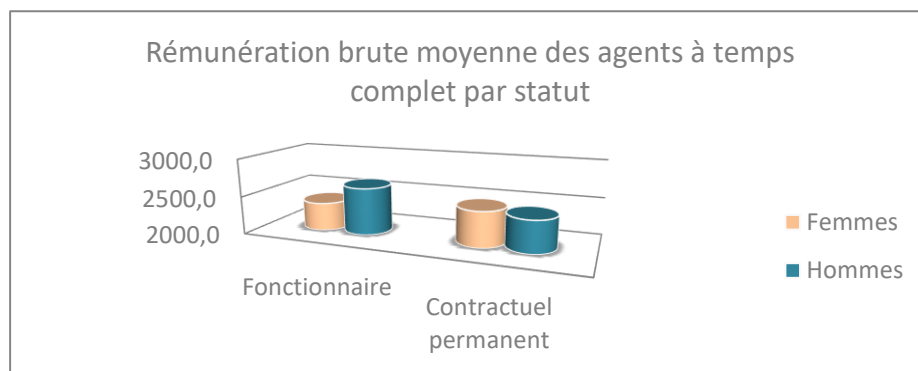


L'étude des rémunérations par âge et par genre démontre que :

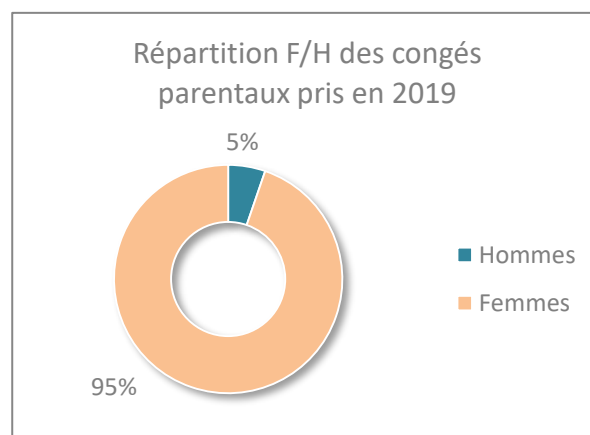
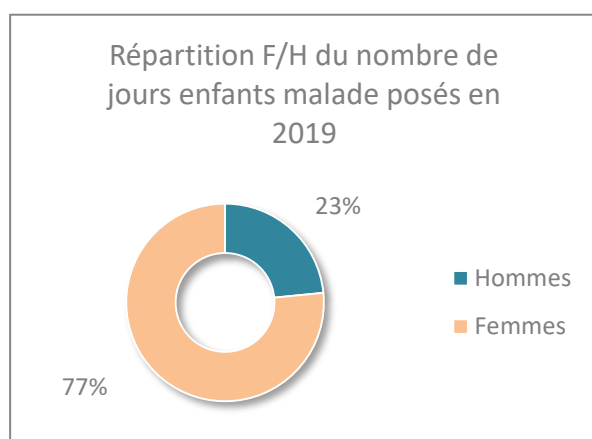
- les jeunes femmes, de 20 à 30 ans ont une rémunération supérieure à celle des hommes dans les catégorie B (entre 158€ et 843€ brut de différence) et A dans une moindre mesure, tandis que l'écart se creuse, au bénéfice des hommes, au sein de toutes les autres tranches d'âge ;

- les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont plus faibles dans la catégorie C, quel que soit l'âge.

La rémunération des femmes contractuelles est globalement plus importante que celle des hommes dans le même statut. En revanche la rémunération des hommes fonctionnaires est plus importante que celle des femmes fonctionnaires.



On peut imaginer que les heures supplémentaires qui sont davantage au bénéfice des hommes et le temps partiel sont des explications possibles à ces écarts de rémunération globaux. Ces constats peuvent aussi trouver leurs origines dans les modèles d'organisation de vie personnelle assez classiquement genrés : poser des jours enfant malade, bénéficier d'un temps partiel ou prendre un congé parental pour élever son enfant sont bien plus l'apanage des femmes, impactant ainsi de fait leur niveau de rémunération.



RAPPORT SUR LA SITUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Garde d'enfants et éducation

La Ville propose des **modes de garde** diversifiés, permettant des offres adaptées au parcours de vie de chaque parent :

- Accueil collectif : multi-accueils
- Accueil familial : assistantes maternelles rattachées au multi accueil et accueillent des enfants à leur domicile
- Relais assistantes parentales : accueil d'enfants au domicile des parents
- Relais assistantes maternelles : assistantes maternelles indépendantes avec des temps d'accueils-jeux, animations, fêtes et spectacles.
- Lieu d'Accueil Enfants-Parents : salles de jeux situées dans plusieurs quartiers ouvertes quelques demi-journées dans la semaine.

Des modes d'accueil associatifs ou privés sont également proposés sur le territoire communal avec une Association des Assistantes Maternelles (haltes-jeux et salle de motricité animés par des assistantes maternelles agréées PMI), des crèches associatives et parentales (gérées par une association de parents qui proposent un mode d'accueil collectif), des structures d'entreprises ou privées.

La Direction de la Petite Enfance sélectionne et forme également des assistant(e)s parentaux(ales), les met en relation avec les familles et assure des visites au domicile des parents. Les parents, employeurs de l'assistant(e), bénéficient à ce titre de déductions d'impôts, des aides de la CAF et des allocations départementales « Bébédome ».

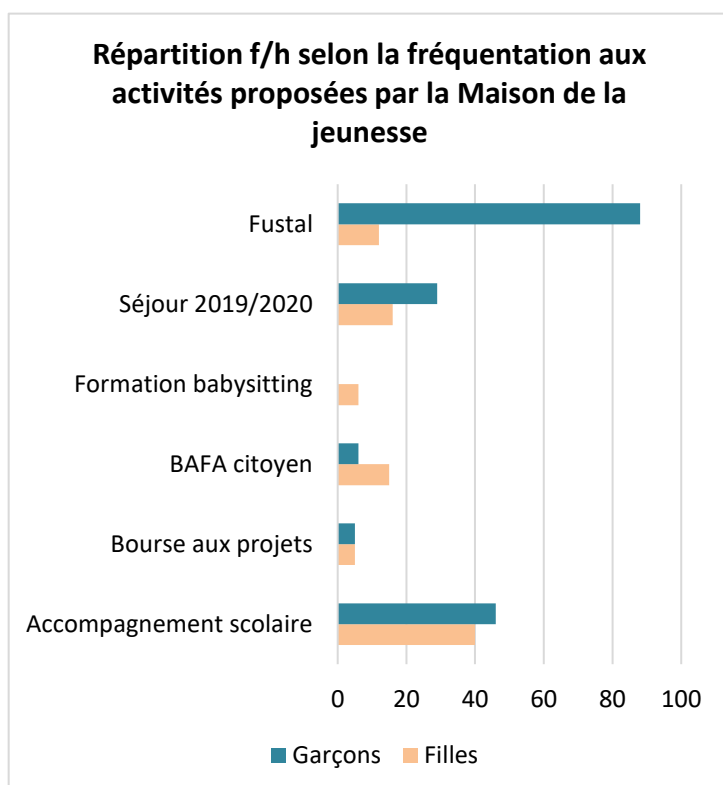
Le **Forum petite enfance**, qui rassemble chaque année les partenaires de la petite enfance, permet également d'accompagner les parents à la fois dans leur choix de mode de garde mais sur tous les sujets en lien avec la parentalité.

De manière générale, le secteur de la petite enfance emploie presque exclusivement des femmes.

La Ville soutient également la fonction parentale par le biais du **Café des Parents** proposé par le centre socioculturel du Pavé blanc. Tous les mardis matin, papas et mamans peuvent ainsi se rencontrer et échanger autour de sujets relatifs à la parentalité et bénéficier d'interventions gratuites de la part de professionnels. Le relais d'assistantes maternelles propose également des formations et informations pour renseigner les parents.

Jeunesse

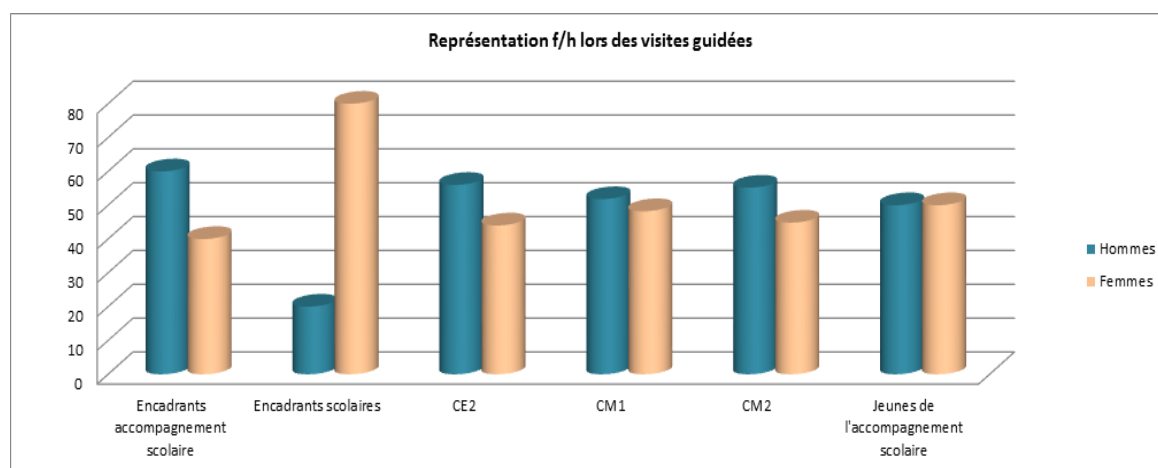
La Maison de la Jeunesse 11/17 ans propose un accueil mixte, après l'école autant que pendant les vacances scolaires.



Les plus de 16 ans n'hésitent pas à s'investir dans des projets personnels et à solliciter l'aide de la Bourse aux projets quel que soit le sexe, les filles se mobilisent en revanche davantage sur des formations pour un premier job (babysitting ou BAFA, deux formations qui permettent de s'occuper des enfants) et les garçons sont très fortement tournés vers le futsal.

Au regard de ces statistiques, au sein des différentes activités proposées, l'investissement des jeunes est mixte mais variable en fonction des activités.

En revanche, l'accompagnement à la scolarité est une activité tendant vers la parité. Les jeunes femmes et hommes sont davantage investis en ce qui concerne la scolarité.



Malgré cette répartition, la proposition d'activités par le service Jeunesse reste fondée sur la diversité thématique et non genrée, permettant d'amener chaque jeune à choisir en fonction de ses envies et de ses goûts et non en fonction de son sexe. La mixité est à l'honneur dans la proposition d'activités annuelles permettant d'assurer la « passerelle » entre les tranches d'âge et notamment la transition entre le centre de loisirs.

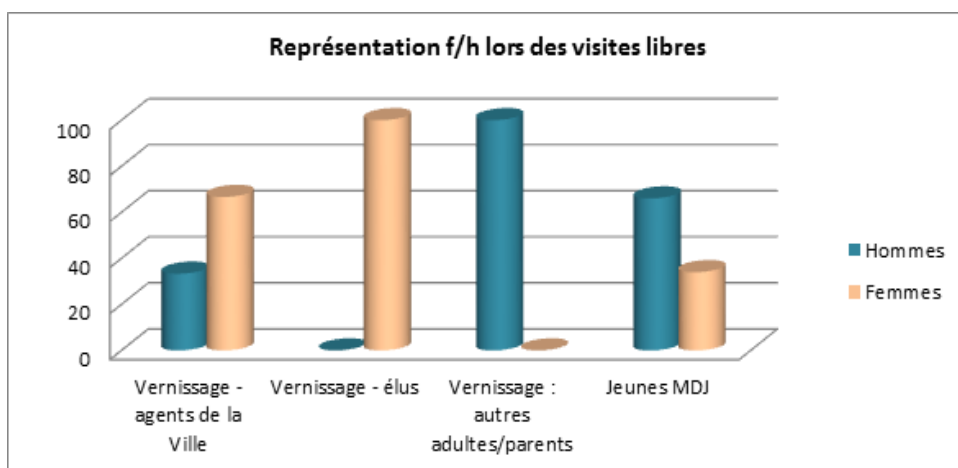
Chaque année, un certain nombre d'actions, mutualisées avec les services municipaux (tels que le service des sports ou l'éducation) ou encore avec l'Education Nationale, permettent de mettre l'accent sur le thème de l'égalité fille/garçon, de la lutte contre les discriminations ou le harcèlement.

En mars 2019, dans le cadre du Printemps de l'égalité, le service jeunesse a travaillé et proposé l'exposition « Badass » avec un objectif de dénoncer le manque de personnages féminins dans la bande dessinée. En effet, la bande dessinée n'est pas exempte des écueils rencontrés dans le reste de la production littéraire en ce qui concerne l'égalité hommes-femmes : sous-représentation des femmes (on parle même du « syndrome de la Schtroumpfette »), renforcement des stéréotypes de genre...

La jeunesse reste un des publics phares du 9^{ème} art. La bande dessinée jeunesse est le deuxième genre le plus vendu en 2018 après les mangas. Les jeunes sont donc exposés régulièrement à ces stéréotypes, dans la bande dessinée comme dans le reste de la société. L'objectif était de :

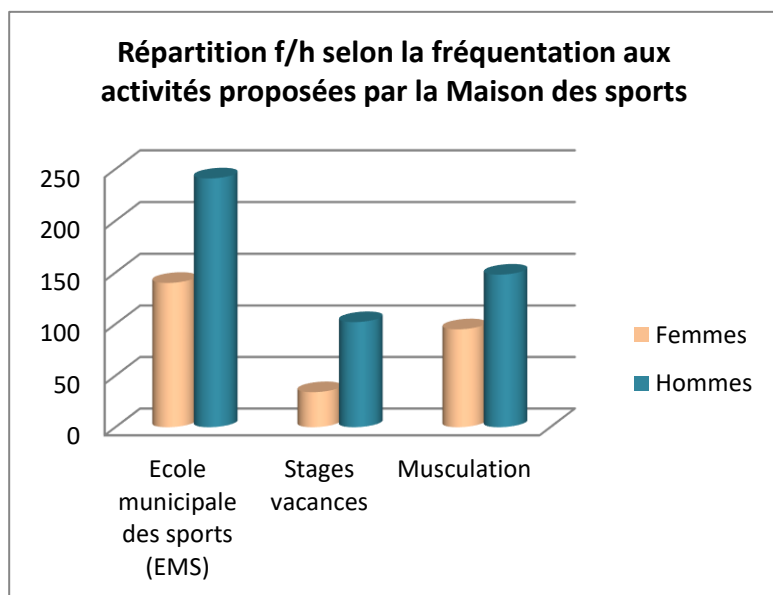
- Pousser le public à s'interroger sur les représentations hommes-femmes dans la bande dessinée mais aussi de manière plus générale dans leurs pratiques culturelles,
- De proposer aux jeunes des représentations féminines positives et complexes par le biais d'un médium qui leur est familier
- De valoriser le travail des jeunes effectué en amont lors de la préparation de l'exposition.

Ce travail a rencontré un vif succès et touché un public mixte globalement.



Sports

L'accès du plus grand nombre à la pratique d'activités physiques et sportives est un enjeu majeur du **service des sports** ainsi que du tissu associatif sportif local. Tous deux prônent également une égalité d'accès à toutes les pratiques et activités sportives.



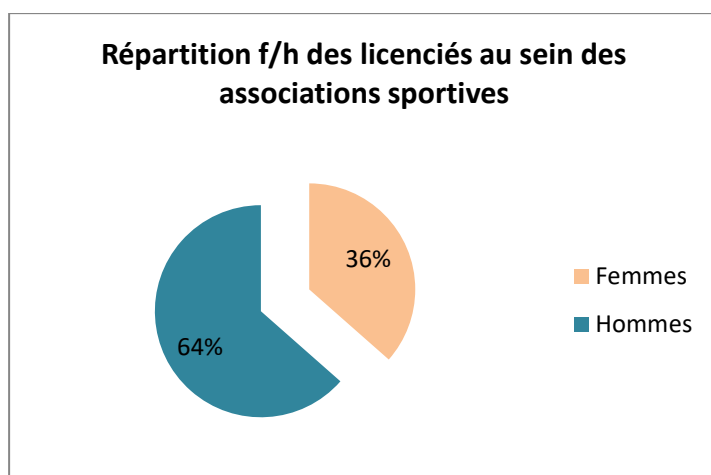
Or, on remarque assez nettement une disparité genrée quant à l'inscription aux différentes activités proposées. Selon le constat de la direction des Sports, notamment à l'occasion du Forum des Associations, les stéréotypes persistent chez les parents venant à inscrire leurs enfants.

La collectivité fait le constat que certaines disciplines sportives sont encore très genrées, en particulier

au sein des sports collectifs tels que le football ou le basketball (sports à forte connotation masculine) ou la danse ou la gymnastique (sports à forte connotation féminine). Par ailleurs, même si la tendance tend à se réduire à travers la démocratisation de certains sports, la pratique d'un sport reste en majorité une pratique masculine. La volonté de la commune est de proposer des mesures favorisant la mixité des pratiques, en luttant contre ces stéréotypes de sports dits « masculins » ou « féminins » et permettant une ouverture sur les pratiques physiques et sportives à toutes. La féminisation de l'encadrement sportif ou encore la communication via différents canaux du sport au féminin sont autant de vecteurs favorisant la pratique féminine. Les dispositifs d'éveil sportif tels que l'École Municipale des Sports, le Parcours Éducatif Sportif ou encore le Sport École, abordent les activités physiques et sportives sans distinction du genre et permettent ainsi un accès mixte.

Le tissu associatif sportif local s'illustre de son côté par une représentativité mixte à différentes strates ; président(e)s d'associations sportives, bénévoles, éducateurs sportifs, entraîneurs ou encore adhérent(e)s de différentes associations sportives. La majeure partie des clubs proposent également des catégories féminines voire des pratiques mixtes.

A noter également une forte représentation de figures sportives de haut niveau, quel que soit le genre et dans des disciplines pourtant parfois stéréotypées, démonstration d'un changement de mentalité progressive.



- Le volley-ball féminin est une vitrine sportive historique pour la Ville avec un niveau élevé, des titres de championnats de France plusieurs années consécutives et avec aujourd'hui une Équipe fanion engagée en Division Élite Féminine.
- Le tennis porte haut l'étendard féminin également avec des joueuses de plus de 60 ans dans le club ou qui participent à des tournois dans le monde entier.
- Le rugby développe l'accueil des féminines à travers la pratique du rugby à 5.
- Le taekwondo compte parmi ses adhérents des champions hommes et femmes qui portent haut les couleurs du club lors des différents championnats.
- La boxe nouvellement présente sur la ville, fait état de nombreuses femmes et d'entraîneuses.

Plusieurs sportives et sportifs ont un niveau national voire international, ils évoluent en équipe ou en individuel :

- En gymnastique, Loélyse Ferreira, représente fréquemment le club de l'équipe gymnastique artistique masculine est vice-championne de France ;
- L'équipe féminine de volley évolue en Division Élite Féminine ;
- En athlétisme, Charlotte Pichard, participation au championnat de France minimes,
- En rugby, l'équipe masculine senior évolue en Fédérale 3 ;
- En escrime, les équipes féminines et masculines classées championnes National 3,
- En taekwondo, Clément Sauvage, champion de France Espoir en moins de 87 kg va même postuler pour une place en équipe de France ;
- Lilian Cléret, vice-champion de France en moins de 74kg, n'a pas pu disputer sa finale pour cause de blessure, mais a su montrer une très belle abnégation pour son retour à la compétition ;
- Karla Krizoua quant à elle en plus de 68kg ne s'inclinera en demié que contre la future championne de France ;
- Un focus également sur les vétérans avec Sandrine Gire Larue, Morgane Richeux et Canelle Maizeroi championnes de France dans leur catégorie respective et Kevin Emeno médaille de Bronze en plus de 80kg ;
- En natation, Romy Cucumel, 19 ans, est numéro 1 française de sa catégorie en 200m brasse ;
- En judo, Alexandre Tama, classé 3ème au championnat du monde cadet 2019 -73kgs ;

- En tennis, Arthur Bonnaud participe à tous les « tournois future » (avant tournois ATP) et se place souvent en 8ème de final.

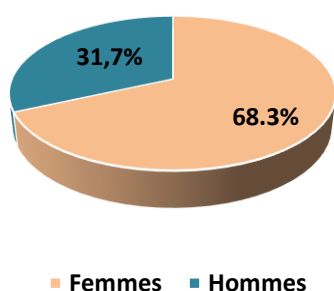
Enfin, la Ville de Clamart développe une politique de soutien à la pratique du sport libre avec la mise à disposition d'infrastructures sportives ouvertes en accès libre (stade, terrain de pétanque, terrain de foot ...) et poursuit des initiatives favorisant l'articulation des temps de vie mixte notamment avec cours de marche nordique ou encore de musculation sur les temps de pause méridienne.

Vie des quartiers et solidarité

Le **centre socioculturel du Pavé blanc** est un équipement de quartier à vocation sociale globale, familiale et pluri-générationnelle, un lieu d'animation de la vie sociale aux multiples interventions concertées et novatrices.

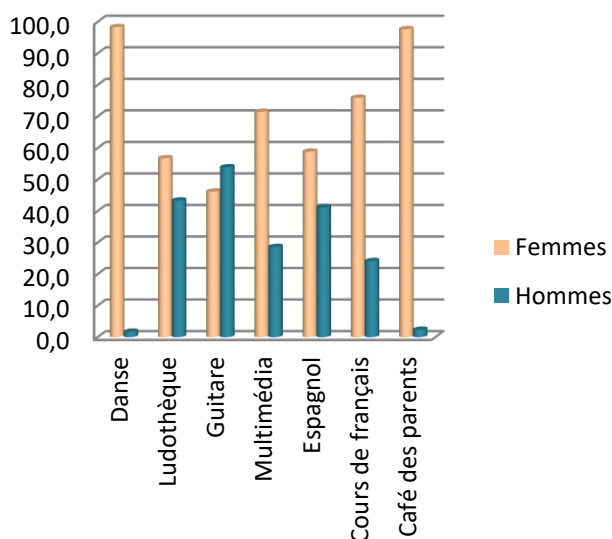
Pour atteindre ses objectifs, il propose des activités de divertissement ou de loisirs (activités socioculturelles notamment) autant que des actions participatives, d'information, d'échange et de débat.

Répartition f/h au sein des activités proposées par le CSC

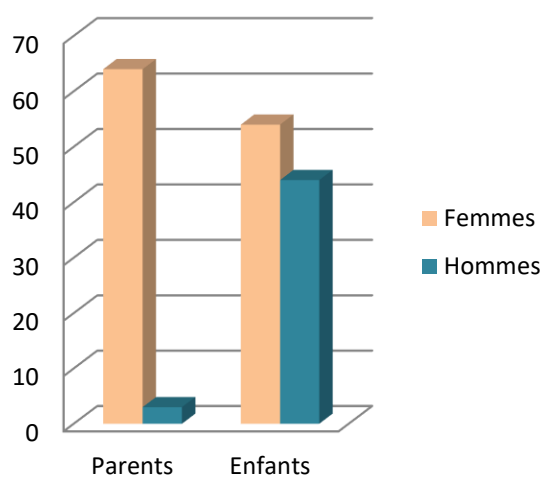


Le public fréquentant le Centre socioculturel du Pavé blanc est majoritairement féminin. Il tend toutefois vers la mixité puisqu'en 2016 les femmes représentaient 75,5% de femmes des adhérents, contre 68% en 2019.

Répartition f/h des activités annuelles proposées par le CSC Pavé blanc

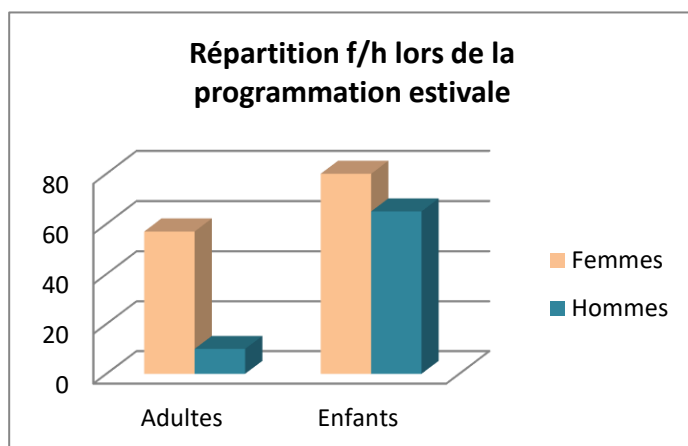


Répartition f/h au sein des ateliers parents/enfants proposés au CSC pavé blanc

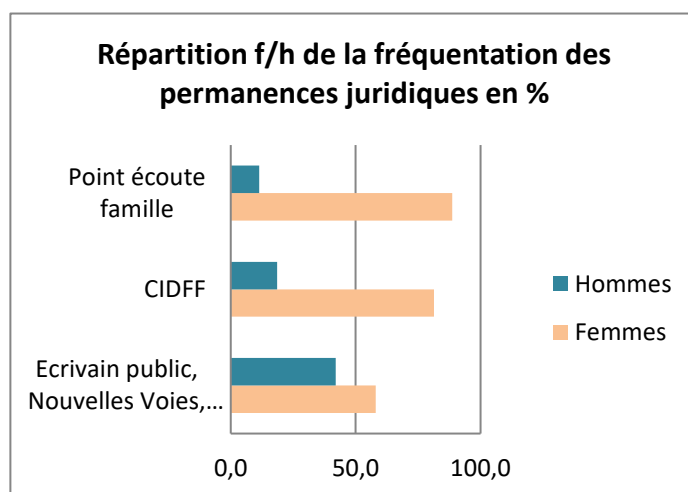


La répartition de la fréquentation aux activités du CSC reste assez stéréotypée : si certaines activités (musique, ludothèque) sont mixtes, d'autres, comme les langues étrangères, sont aujourd'hui majoritairement suivies par des femmes tandis que les activités dites « familiales » concernent presque exclusivement des femmes.

Une certaine mixité est en revanche représentée chez les enfants qui participent aux activités.

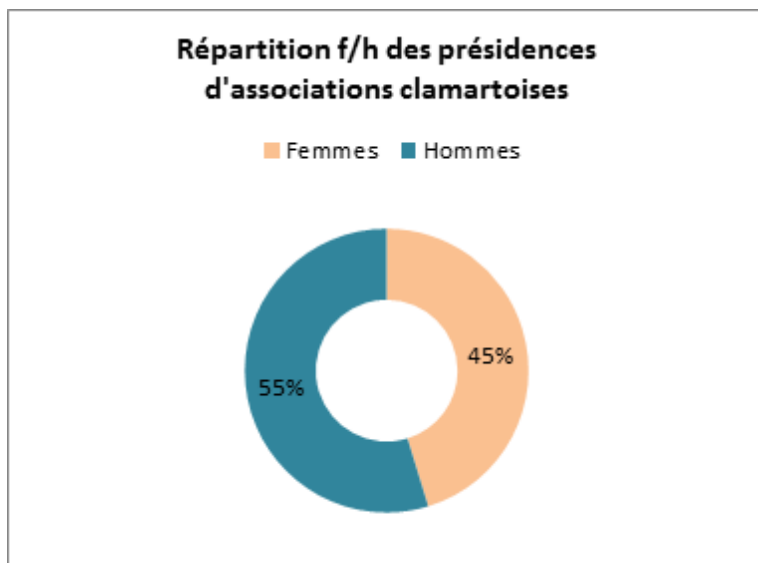


Corroborant un fait social déjà exprimé dans les thématiques précédentes, les femmes ont tendance à s'investir et à être davantage présentes dans des activités qui relèvent de la parentalité, de l'accompagnement de l'éducation des enfants, ou tout simplement pour donner de son temps.



La fréquentation des permanences juridiques a tendance à refléter ces constats.

Le monde **associatif** est très dynamique à Clamart. Il y a un faible nombre d'associations ayant inscrit dans leur statut la promotion de la femme, avec comme activités principalement tournées vers l'accompagnement. 85% des personnes qui s'investissent dans ces associations sont des femmes.



Par ailleurs, s'il existe une relative mixité concernant les présidences d'associations avec un rapport 55/45, il reste encore au bénéfice des hommes. 4 médailles de l'engagement ont ainsi été décernées par la DDSC à des présidentes d'associations en 2019.

Dans le cadre des actions de jumelage, la Ville de Clamart coopère depuis des années avec Artachat en venant en appui au développement de la francophonie. Trente élèves, uniquement des filles, suivent les cours de français et, l'occasion de la Journée de l'Arménie organisée chaque année, beaucoup de femmes (associations, artistes) participent.

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2020

1. GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

CONSTATS	ACTIONS CORRECTIVES PROPOSÉES	ACTIONS DÉJÀ MENÉES
Manque de mixité des	- Dans le cadre des recrutements,	- Des critères sont déjà fixés

filières	fixer des critères de recrutement objectifs fondés sur les compétences (compétences objectivées par métier)	dans le cadre de la norme Iso 9001 : chaque recruteur fixe ses critères dans son compte-rendu d'entretien
	- Communiquer davantage sur la mixité dans les annonces de poste ou en interne pour rééquilibrer les viviers sans stéréotypes de genre (mobilité interne, politique formations)	- Les intitulés de poste ont été modifiés afin d'y intégrer systématiquement la précision f/h pour afficher l'ouverture de l'annonce à tous les profils quel que soit le genre

2. EVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

CONSTATS	ACTIONS CORRECTIVES PROPOSÉES
Une proportion importante de femmes à temps partiel, à temps non complet	- Communiquer sur la prise du temps partiel - Réduire les emplois à temps non complet - Favoriser l'annualisation du temps de travail
Des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes	Identifier les causes de la sous-représentation des femmes dans la prise des heures supplémentaires (horaires, accessibilité des missions, process et modalités de prise des HS...)

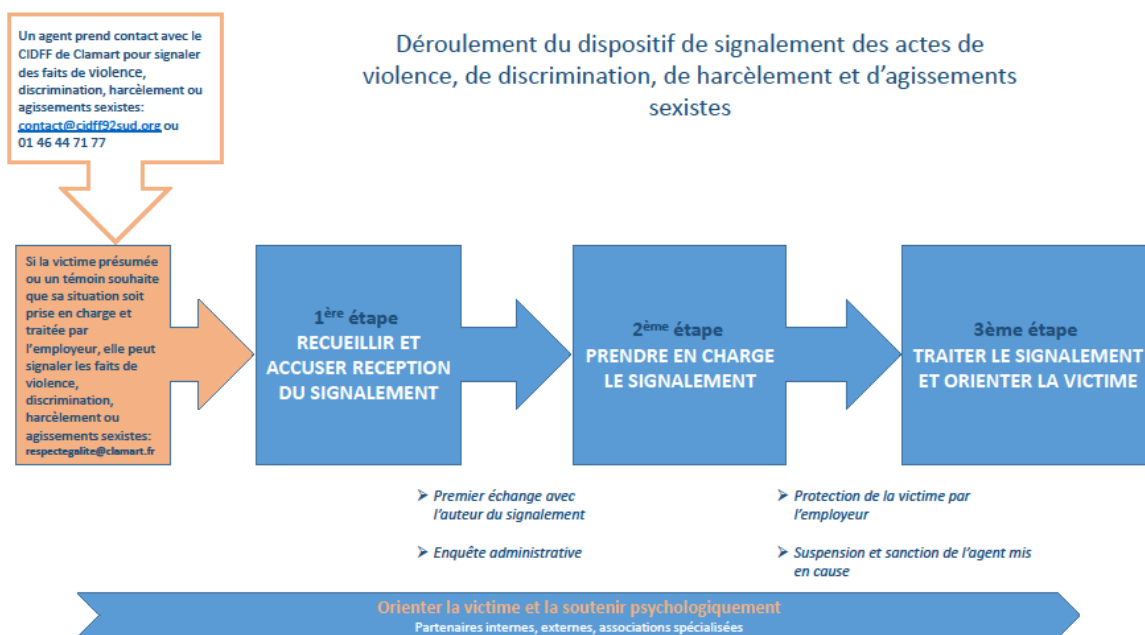
3. FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE/FAMILIALE

CONSTATS	ACTIONS CORRECTIVES PROPOSÉES	ACTIONS DÉJÀ MENÉES
Les femmes plus impactées par		- La politique municipale prévoit

des contraintes personnelles (telle que garde d'enfants)	- Proscrire les horaires tardifs - Réguler l'usage de la messagerie électronique - Encadrer et former au télétravail - Aide à la garde d'enfants - Incitation au congé paternité	que toutes les demandes de temps partiel sont systématiquement acceptées. - Les agents bénéficient de 10h sur leur temps de travail permettant de mener un projet collectif. - Le règlement sur le télétravail adopté en 2021 est une avancée permettant d'articuler davantage vie professionnelle et vie personnelle. - Mise ne place du télétravail à raison d'une journée par semaine
--	--	---

4. PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL OU LES AGISSEMENTS SEXISTES

CONSTATS	ACTIONS CORRECTIVES PROPOSÉES	ACTIONS DÉJÀ MENÉES
Déterminisme social et genré qui s'immisce dans nos organisations.	- Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements, en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel) - Construire et proposer aux agents de la collectivité un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations et les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention tels que DRH, conseillère en économie sociale et familiale, conseiller en prévention des risques professionnels, référent égalité des droits...	En 2019, un atelier sur le sexisme au travail le 19 mars a permis de sensibiliser 24 agents de 21 services différents au sein de la collectivité. Deux matinées de théâtre forum ont également été l'occasion les 19 et 21 novembre de sensibiliser 28 animateurs sur les stéréotypes de genre.



Une fois formalisé et validé, le dispositif de signalement devra faire l'objet d'une communication afin que l'ensemble des agents puissent s'en saisir de manière simple et efficace.

5. GOUVERNANCE ET COMMUNICATION DU PLAN D'ACTION

	Missions	Composition	Echéances
Chargée de mission RH égalité	Suivi, pilotage et mise en œuvre de la démarche interne Interlocuteur désigné pour recueillir les signalements d'actes de discriminations et faire le premier débriefing lors de la prise de contact avec l'auteur du signalement Rassemble des données, produit des analyses et oriente la politique de prévention et de lutte contre les discriminations Propose des éléments de communication		Au quotidien
Comité de suivi local	Impulse une politique publique de lutte contre les discriminations en interne Veille, interpelle, et propose des actions Elabore le dispositif de signalement Suit les données relatives à la saisine du dispositif de signalement au travers notamment du rapport social unique dans le cadre de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes Participe à l'orientation des victimes ou témoins vers le dispositif mis en place	- Partenaires internes à la collectivité intervenant dans le champs du suivi administratif et social des agents : DRH, responsable de l'administration du personnel, conseiller en prévention des risques professionnels, conseillère en économie sociale et familiale	1 fois par trimestre
Comité de pilotage	Valide les orientations et axes de travail Coordonne et évalue la démarche	- Élus : Adjoints au Maire en charge du personnel, de l'égalité F/H, de la prévention et la sécurité, du handicap et du suivi social et familial - Représentants des organisations syndicales - DGA Ressources - DRH	1 fois par an



PLAN D'ACTION ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Définit la politique interne de prévention et de lutte contre les discriminations de la Ville de Clamart

Le plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes sera retravaillé avec le Comité de suivi local et présenté au Comité Technique à la suite du Conseil municipal afin d'être affiné, précisé et permettre l'élaboration d'un plan pluriannuel.

En interne, communiquer sur la politique en matière d'égalité professionnelle permet de faire connaître et mettre en valeur ce que la collectivité propose aux agents pour une égalité de droits et participe ainsi à la réduction des écarts entre les femmes et les hommes.

Il est donc envisagé de diffuser largement les dispositions sur les actions mises en place auprès des agents, de prévoir un Flash Infos spécial sur les règles RH en matière de congés parentaux, temps partiels, organisation de son temps de travail, etc. Il pourra aussi être proposé des informations diffusées de manière détournée et plus ludiques au travers de jeux diffusés dans le Flash Infos pour deviner qui se cache derrière un témoignage sur un métier : « je suis... ».

PERSPECTIVES GLOBALES

Au-delà du volet interne consacré aux ressources humaines, avec pour objectifs un meilleur équilibre salarial et la mixité des filières, la Ville concentre également son attention sur un volet externe, en menant quotidiennement auprès des usagers un travail de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes de genre ou pour l'intégration et l'appropriation de l'égalité au sein du couple et de la famille.

Les services de la Ville de Clamart s'attachent en effet à intégrer ce principe d'égalité dans le développement des politiques publiques qu'ils mettent en œuvre à la demande des élus, en passant par toutes les dimensions de la prévention.

La Ville souhaite s'engager vers une démarche participative globale visant à :

- Diminuer les contraintes professionnelles, pour favoriser le choix de métiers en fonction des compétences et non du genre ;
- Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et lutter contre toutes les formes de harcèlement et de discrimination au travail ;
- Proposer systématiquement des activités dites « mixtes » dans les structures et pour tous les âges ;
- Penser les bâtiments et l'espace public en tenant compte des contraintes du plus grand nombre et notamment celles, spécifiques, des femmes...