

# **VILLE DE CHATOU**

## **Rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire pour l'année 2015**

# Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

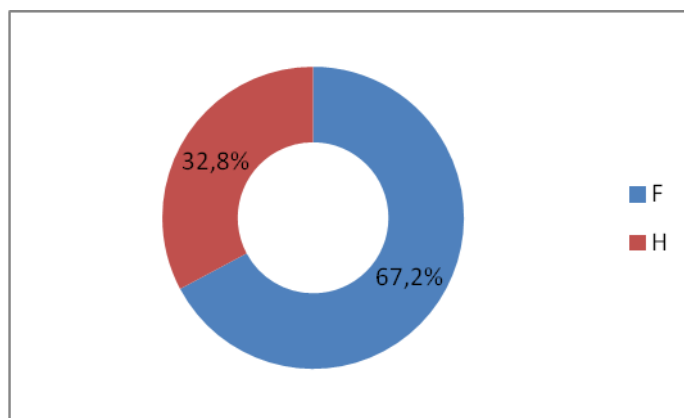
## 1) Indicateurs

### a. Répartition des effectifs

Répartition des effectifs en nombre

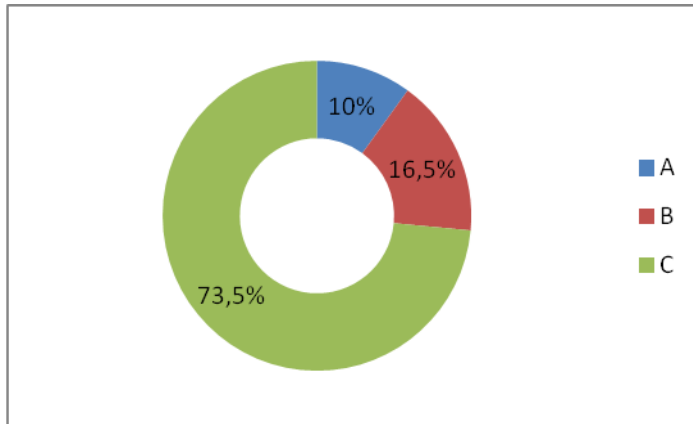
Sexe	Catégories			TOTAL
	A	B	C	
F	34	59	258	351
H	18	27	126	171

Répartition des effectifs en pourcentage

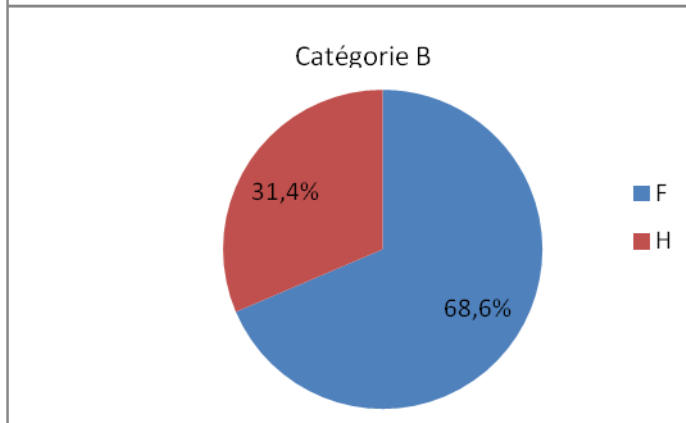
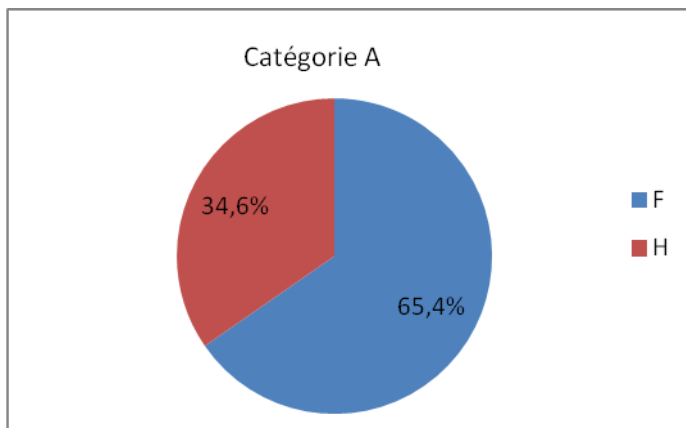


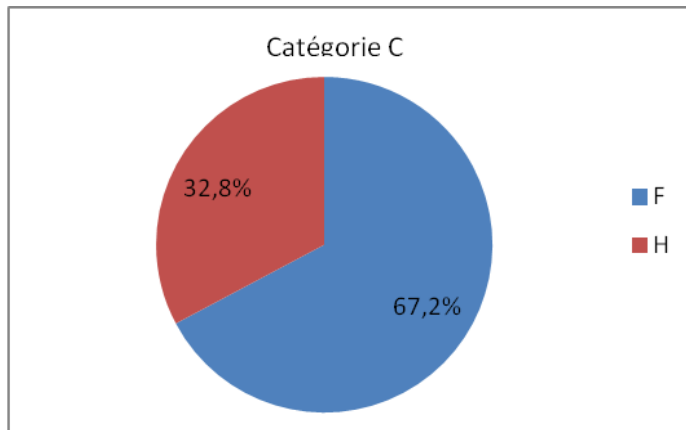
La proportion des femmes à Chatou en 2015 (67,2%) est supérieure au taux de féminisation dans la fonction publique territoriale (61,3%).

Répartition des effectifs par catégorie



La répartition femmes/hommes par catégorie est la suivante :





On note une proportion des hommes et des femmes équivalente au sein des 3 catégories.

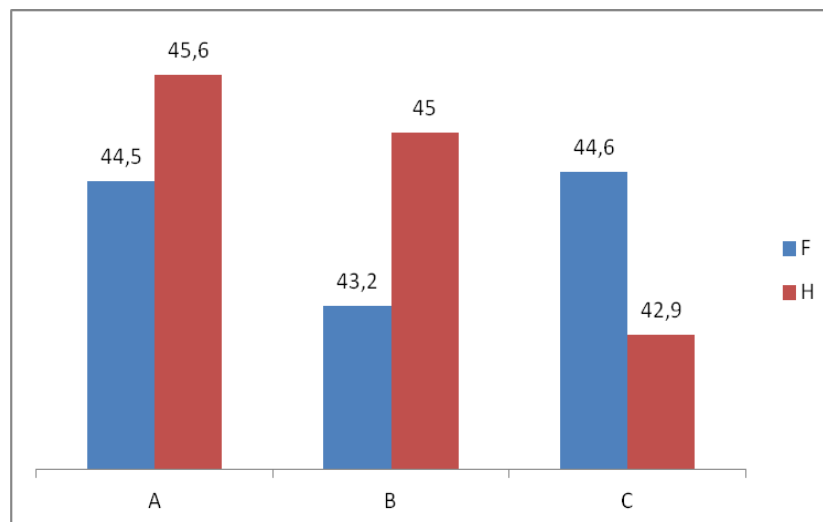
Proportionnellement, les hommes sont plus nombreux que les femmes en catégorie A. Cependant, au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B).

Sexe	Catégories		
	A	B	C
F	9,7%	16,8%	73,5%
H	10,5%	15,8%	73,7%

b. Age

moyen

**Age moyen par catégorie et par sexe**



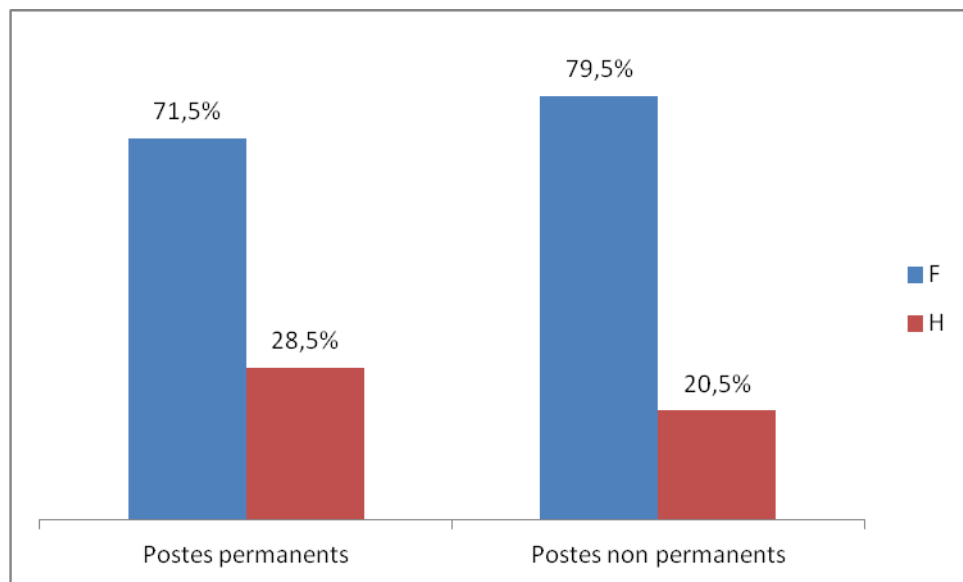
L'âge moyen est relativement homogène entre catégories et entre femmes et hommes. On peut toutefois noter un âge moyen inférieur chez les femmes en catégorie A et B mais supérieur en catégorie C.

### c. Recrutement

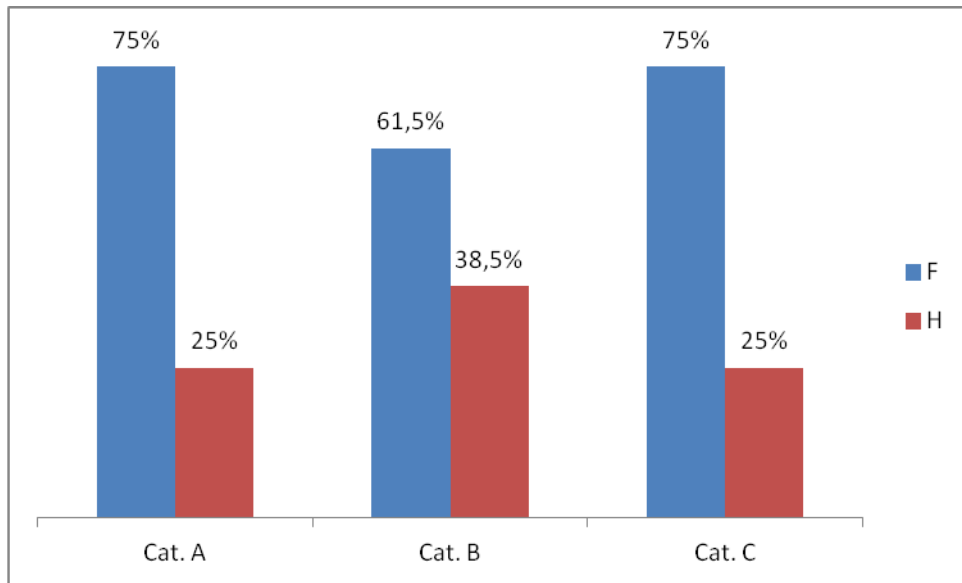
Cent douze recrutements ont été effectués en 2015, 49 sur poste permanent et 63 sur poste non permanent.

La répartition femme/homme des recrutements est supérieure à la répartition globale des effectifs.

Recrutements 2015



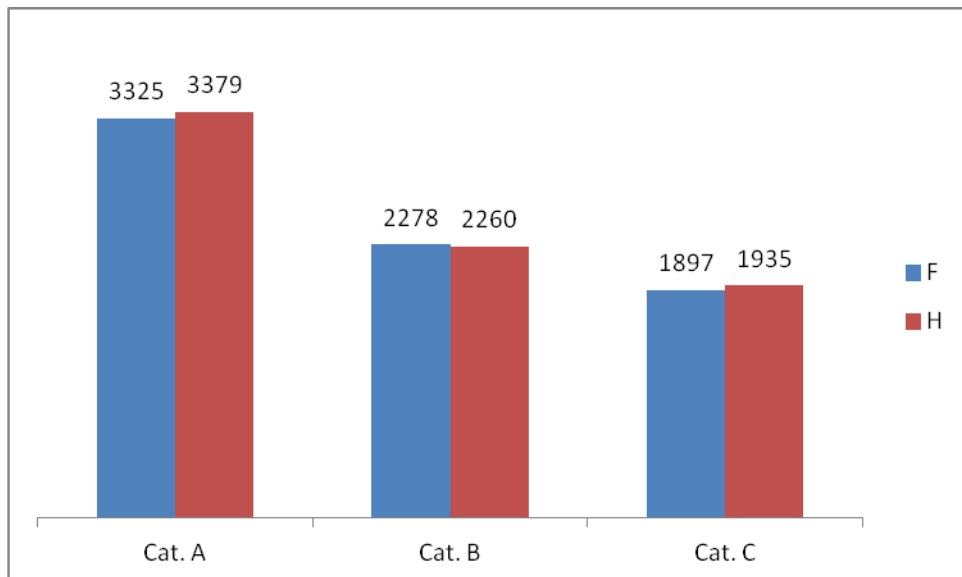
### Recrutements sur postes permanents par catégorie



La proportion de recrutements féminins est supérieure en catégorie A et C à la répartition globale des effectifs par catégorie.

#### d. Revenu moyen

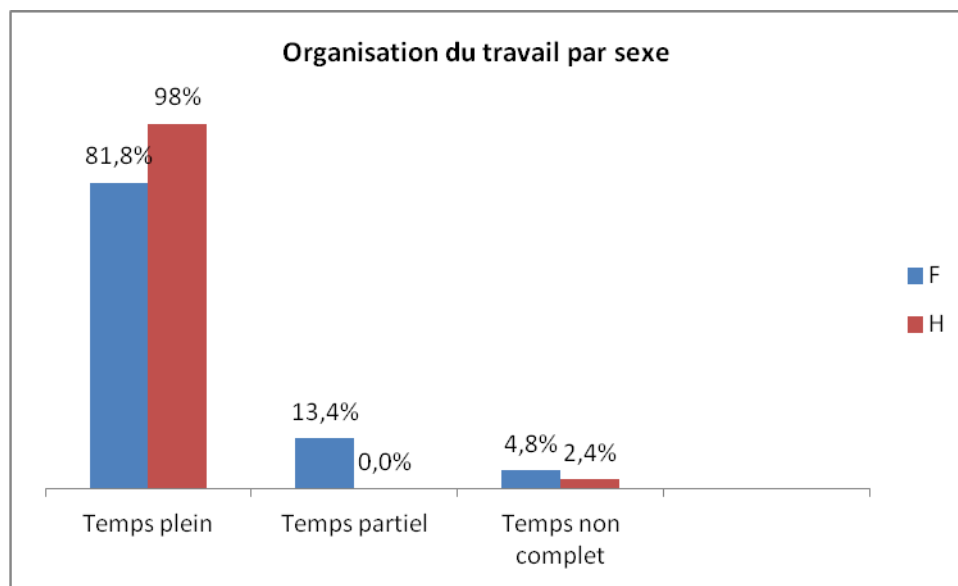
##### Revenu mensuel moyen par sexe et par catégorie



On n'observe pas d'écart significatif entre le salaire mensuel moyen des hommes et des femmes par catégorie.

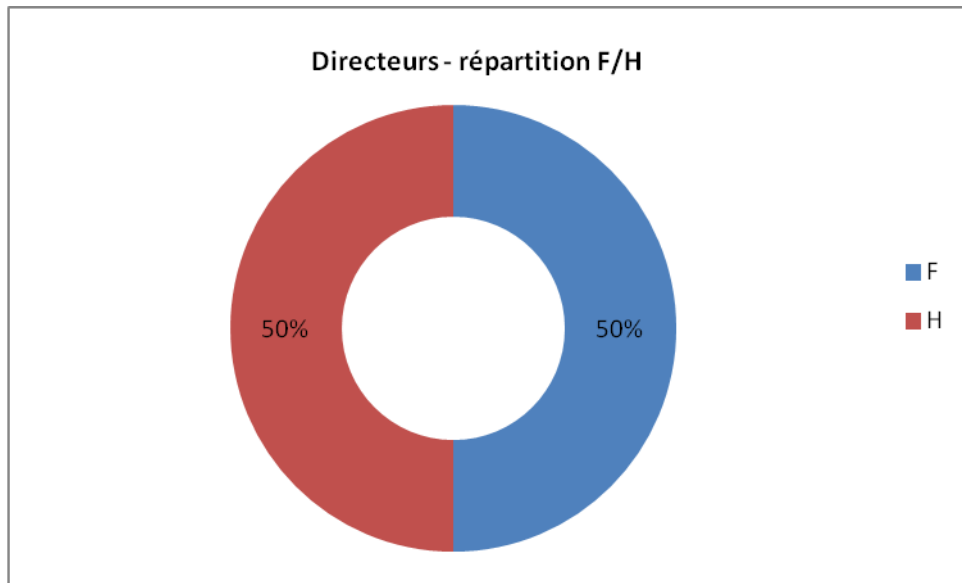
### e. Organisation du travail

La répartition des effectifs selon la durée du travail démontre une surreprésentation des femmes dans le recours aux temps partiels (47 femmes, aucun homme). Cet indicateur semble être le reflet d'un fait social.



On note également un nombre important de temps non complets (17 femmes, 7 hommes) ceci étant lié au mode d'organisation du conservatoire et du restaurant municipal.

### f. Positionnement au sein de la structure

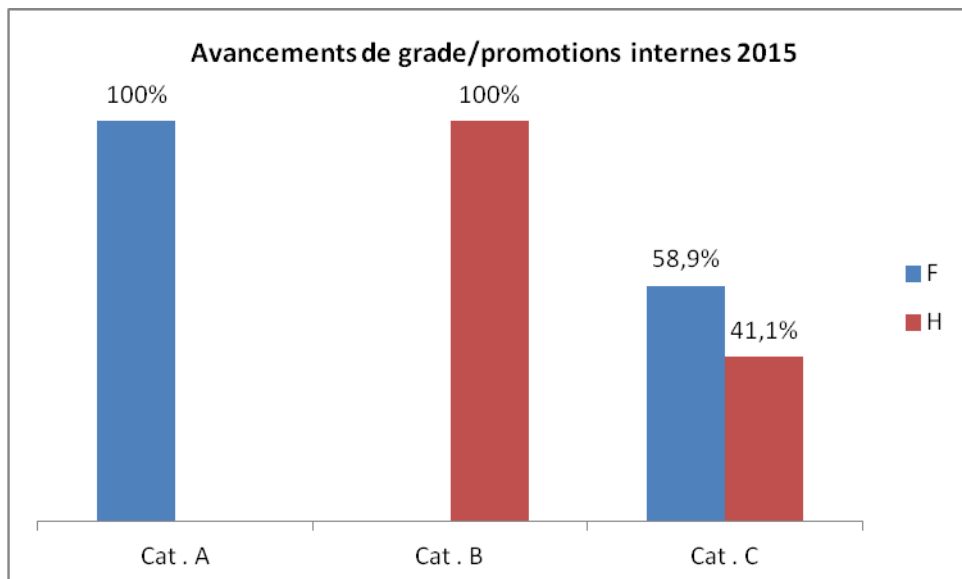


On observe une parfaite parité sur les postes de la direction générale et sur les postes de directeurs/directrices.

**g. Déroulement de carrière**

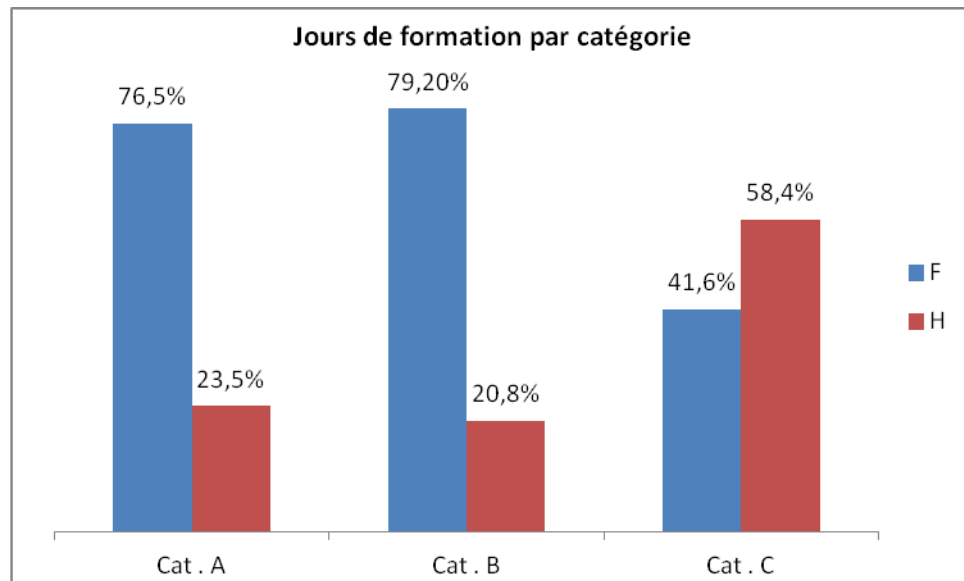
Ces chiffres sont à relativiser compte tenu de la faiblesse des volumes considérés (2 avancements de grade en catégorie A, 1 en catégorie B).

La répartition des avancements de grade est globalement favorable aux hommes en catégorie C, puisque le taux de promotion (41.1%) est supérieur au taux de représentativité global des hommes (32.8%)





## h. Accès à la formation



L'accès à la formation a été principalement masculin en catégorie C. Il s'agit là d'une donnée circonstancielle liée aux spécificités du plan de formation annuel (formations sécurité) et aux départs en formation continue de la police municipale majoritairement masculine.

### **2) Perspectives 2016**

Le présent bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de l'entité.

Néanmoins, ce bilan doit être approfondi et mis en perspective dans l'objectif d'assurer aux agents une parfaite équité de traitement indifféremment de toute considération de genre.