REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

Ville de
MONTGERON

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE
CODE POSTAL 91230

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MAIRIE DE MONTGERON

CONSEIL MUNICIPAL

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

OBJET : **N°24/80**

Présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la ville de Montgeron

CONSEIL MUNICIPAL DU 18 NOVEMBRE 2024

L'an deux mil vingt-quatre, le dix-huit du mois de novembre à 19h30, LE CONSEIL MUNICIPAL, convoqué le 08 novembre 2024, s'est réuni en séance ordinaire sous la présidence de Madame Sylvie CARILLON, Maire

Le Maire, soussigné, certifie que le compte-rendu de la présente délibération a été affiché dans les délais légaux.

MAIRIE DE MONTGERON ESSONNE

CONSEILLERS EN EXERCICE

Présents : Mme Sylvie CARILLON, Maire, Mme NICOLAS, M. GOURY, Mme DOLLFUS, M. CORBIN (à partir de la délibération n°24/75), Mme GARTENLAUB, M. LEROY, Mme RAUNIER, M. KNAFO, M. LE TADIC, Mme NOURRY, M. NOEL, M. FERRIER, Mme MOISSON, Mme DALAIGRE, M. MATTENET, Mme MORIN, M. MAGADOUX, Mme CARLOS, Mme BENZARTI, M. SOUMARE (à partir de la délibération n°24/78), Mme TOUCHON, M. LE MEUR, Mme GUERY,M. HACKERT, Mme CIEPLINSKI, Mme BILLEBAULT, Mme NADJI, M. VEYRAT, M. MILOSEVIC

Absents ayant donné procuration :

M. DUROVRAY ayant donné procuration à Mme CARILLON
Mme PLECHOT ayant donné procuration à M. FERRIER
M. SALL ayant donné procuration à M. GOURY
M. SOUMARE ayant donné procuration à Mme DOLLFUS (jusqu'à la délibération 24/77)
Mme DE SOUZA ayant donné procuration Mme NICOLAS
M. CROS ayant donné procuration Mme NADJI

Absent : M. CORBIN (jusqu'à l'adoption du procès-verbal du 23/09/2024)

Mme GUERY a été élue secrétaire de séance

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

DÉLIBÉRATION N°-24/80

OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMMUNE DE MONTGERON

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique territoriale et notamment son article L132-1 et suivants,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes,

Vu le décret 2020-528 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 territoriale,

Vu le rapport, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 de la ville de Montgeron, proposant un plan d'actions pour les années 2024-2026,

Vu la présentation du rapport susmentionné auprès des membres du Comité social territorial en date du 5 novembre 2024,

Considérant qu'il est nécessaire de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant le fonctionnement de la collectivité et les politiques qu'elle mène sur son territoire,

Considérant que le présent rapport annexé dresse un bilan des actions de 2024 et des politiques mises en œuvre par la Ville en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et annonce les directives pour les années à venir,

Considérant l'avis de la Commission municipale permanente en date du 13 novembre 2024,

Le Conseil municipal,

PREND ACTE De la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de la ville de Montgeron, tel qu'annexé et ce préalablement aux débats sur le projet du budget primitif.

DIT Que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Versailles dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.

POUR EXTRAIT CONFORME

Sylvie CARILLON
Maire de Montgeron
Conseillère régionale d'Ile de France

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

Ville de
MONTGERON

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

2024

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

LE MOT DU MAIRE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu fondamental auquel nous sommes tous attachés. C'est un principe essentiel qui doit guider nos actions en tant que collectivité locale et garantir à chacun les mêmes droits et opportunités, sans distinction de genre.

Chaque année, notre rapport sur l'égalité femmes-hommes permet de faire le point sur les progrès réalisés, les initiatives mises en place, ainsi que les domaines dans lesquels des efforts supplémentaires sont encore à faire. Les données indiquées sont issues de l'INSEE mises à jour au 01/01/2024 et du logiciel de traitement du service des ressources humaines.

Ce document se veut à la fois un outil de réflexion et un levier pour continuer à améliorer la situation dans des domaines variés tels que l'accès à l'emploi, l'égalité salariale et la participation à la vie des services et des citoyens.

Nous avons la chance de vivre dans une ville dynamique et engagée où de nombreux acteurs s'investissent pour promouvoir cette égalité. Ce rapport reflète le travail des services et montre combien l'égalité est une valeur partagée par notre commune.

Ensemble, poursuivons cette démarche collective.

Sylvie CARILLON
Maire de Montgeron
Conseillère régionale d'Ile-de-France

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

RAPPORT DE 2024 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

L'insertion et l'autonomie économique des femmes constituent un enjeu sociétal, social et économique essentiel. Elles ne peuvent être dissociées d'une action durable pour l'égalité professionnelle. Il s'agit d'un enjeu de justice sociale pour les femmes et les hommes, autant que de performance économique des acteurs privés et publics.

L'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes sont les conditions premières de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale précise qu'« *Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle* ».

En matière de droit, plusieurs étapes ancrent depuis 2017 dans le droit commun l'ambition de construire les conditions réelles de l'égalité économique entre les femmes et les hommes :

- Les articles L. 132-1 et suivants du Code général de la fonction publique, visant à évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'égalité salariale à une obligation de résultats, notamment à travers la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer les engagements et les obligations des employeurs publics: élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle, obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, facilitation de l'articulation vie personnelle-vie professionnelle ;
- Le décret n° 2020-528 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,

En outre, depuis décembre 2019, les employeurs publics ont pour obligation de mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel sur l'égalité professionnelle.

Compte-tenu de ce contexte, la ville de Montgeron présente son rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes qui comporte obligatoirement des mesures portant sur les quatre axes suivants :

1. La prévention, l'évaluation et, le cas échéant, le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. L'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale ;
3. L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

En réalisant ce rapport, la ville de Montgeron réaffirme son engagement à œuvrer pour l'égalité entre les agents dans leur quotidien professionnel. Cet exercice de transparence et de réflexion permet également d'identifier les pistes d'amélioration pour renforcer nos dispositifs en faveur des services mais aussi des Montgeronnaises et Montgeronnais.

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

I. ANALYSE DE LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

1. LES CHIFFRES CLES DE LA COLLECTIVITE

A. Données démographiques et professionnelles des services communaux

▪ Effectif présent au **01/10/2024** par sexe au sein de la collectivité

	Statut/catégorie hiérarchique	Femmes		Hommes		Total	
		Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	En %
Contractuel	Catégorie A	14	3	9	2	23	4,59
	Catégorie B	11	2	3	1	14	2,79
	Catégorie C	111	22	39	8	150	29,94
	Hors cadre d'emplois	31	6	12	2	43	8,58
	Total contractuel 2024	**167**	**33**	**63**	**13**	**230**	**45,91**
Titulaire	Catégorie A	18	4	5	1	23	4,98
	Catégorie B	46	9	8	2	54	11,69
	Catégorie C	126	25	68	14	194	41,99
	Total titulaire	**190**	**38**	**81**	**16**	**271**	**58,66**
	Total général	**357**	**71**	**144**	**29**	**501**	**100,00**

▪ Effectif présent au **01/10/2023** par sexe au sein de la collectivité

	Statut/catégorie hiérarchique	Femmes		Hommes		Total	
		Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	En %
Contractuel	Catégorie A	13	2	9	2	22	4
	Catégorie B	5	1	2	0	7	1
	Catégorie C	142	26	37	7	179	33
	Hors cadre d'emplois	35	7	16	3	51	10
	Total contractuel 2024	**195**	**36**	**64**	**12**	**259**	**48**
Titulaire	Catégorie A	17	3	5	1	22	4
	Catégorie B	15	3	4	1	19	4
	Catégorie C	160	30	78	14	238	44
	Total titulaire	**192**	**36**	**87**	**16**	**279**	**52**
	Total général	**387**	**72**	**151**	**28**	**538**	**100**

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

- La répartition des effectifs selon le statut

Sur les 501 agents municipaux présents, 71% sont des femmes ; 33% d'entre elles sont contractuelles et 38% sont fonctionnaires, contre respectivement 13% et 16% pour les hommes.

Il est à noter que notre taux de féminisation est supérieur au 61 % recensé dans la fonction publique territoriale en 2022 selon la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

- La répartition selon la catégorie hiérarchique

Sur les 71% de femmes travaillant dans la collectivité, 47% occupent un emploi de catégorie C, 11% en catégorie B et 7% sont présentes en catégorie A.

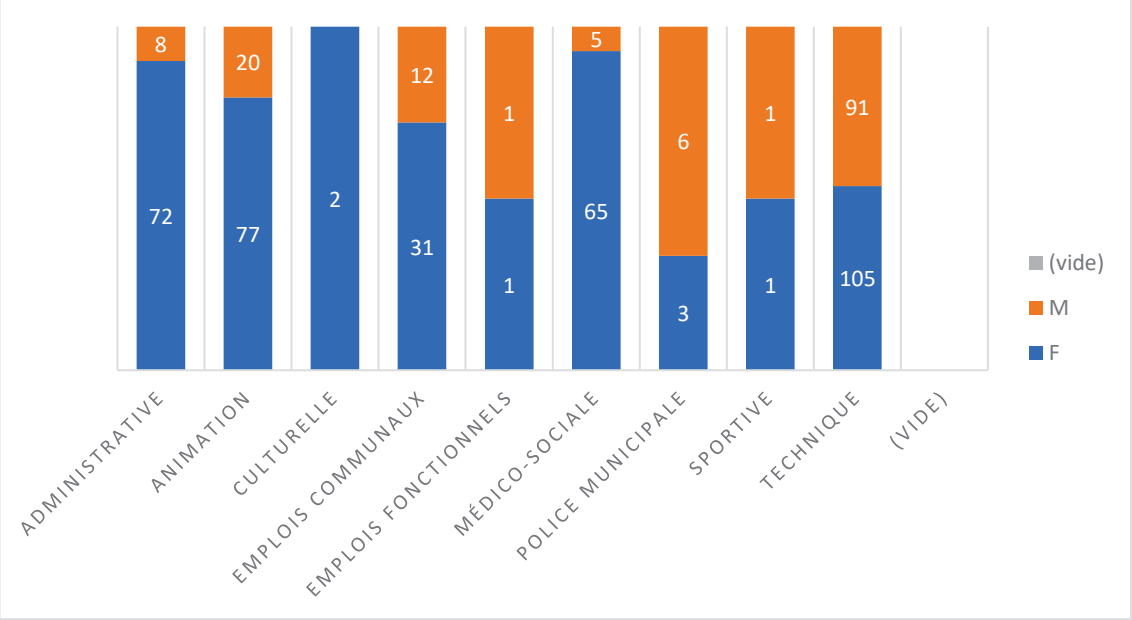
Comparativement à l'année 2023, l'effectif a diminué. Cette diminution des postes concerne surtout les femmes de catégories C qu'elles soient titulaires ou contractuelles (-4 points). A contrario, le nombre de femmes occupant des postes de catégorie B sont plus nombreuses en 2024 (+6 points).

- Niveau de responsabilité : comparaison des taux d'encadrement féminin et masculin

Niveau de responsabilité	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	En %
Catégorie A	32	28	14	12	46	40
Catégorie B	57	50	11	10	68	60
Total	**89**	**78**	**25**	**22**	**114**	**100**

La représentation des femmes sur des emplois à responsabilité reste similaire à celle des effectifs globaux.

- Analyse des métiers à prédominance féminine et masculine



REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

On constate un fort taux de féminisation dans les filières médico-sociales, culturelle, animation et administrative et peu représenté dans les autres métiers.

Néanmoins, au vu des derniers recrutements, la tendance évolue, notamment aux espaces verts et à la police municipale.

La commune et le CCAS sont attentifs à l'égalité d'accès aux emplois et promeut les bonnes pratiques lors des procédures de recrutement avec la mise en place du « guide du recrutement et ses bonnes pratiques ».

B. Rémunérations et conditions de travail

- Comparaison des salaires hommes-femmes

Au 01/10/2024

Cat.	Salaires	Femmes		Hommes		Total général
		Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	
A	Salaire moyen par statut	3 413,95	3 479,65	4 235,59	4 349,10	3 869,57
	Salaire moyen global	3 446,80		4 292,35		
B	Salaire moyen par statut	2 438,70	2 769,35	2 873,04	3 582,12	2 915,80
	Salaire moyen global	2 604,03		3 227,58		
C	Salaire moyen par statut	1 422,98	2 274,27	1 296,19	2 515,14	1 877,15
	Salaire moyen global	1 848,63		1 905,66		
	Moyenne générale	**2 425,21**	**3 025,41**	**2 680,80**	**3 763,20**	**2 973,66**
		2 725,31		**3 222,00**		

Au 01/10/2023

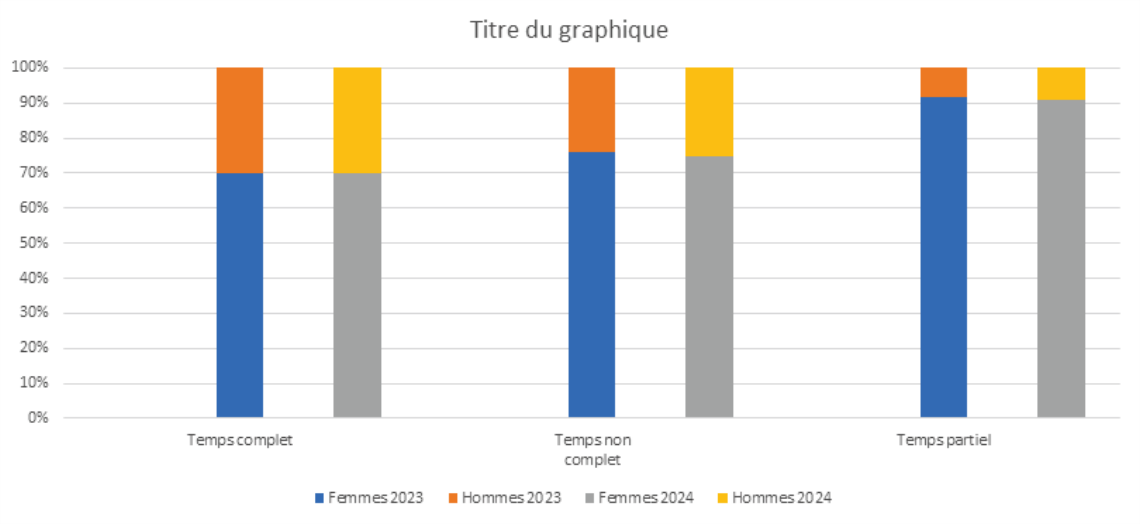
Cat.	Salaires	Femmes		Hommes		Total général
		Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	
A	Salaire moyen par statut	3 095,60	3 580,84	4 205,34	4 209,94	3 772,93
	Salaire moyen global	3 338,22		4 207,64		
B	Salaire moyen par statut	2 699,91	3 034,90	3 317,63	2 960,62	3 003,26
	Salaire moyen global	2 867,40		3 139,12		
C	Salaire moyen par statut	1 317,03	2 288,94	1 314,24	2 410,24	1 877,15
	Salaire moyen global	1 802,99		1 862,24		
	Moyenne générale	**2 370,85**	**2 461,61**	**2 945,73**	**2 538,98**	**2 579,29**
		2 416,23		**2 742,35**		

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

En 2024, on constate un écart en faveur des hommes de :
Catégorie A : 24,53 %
Catégorie B : 23,94 %
Catégorie C : 3,08 %
Toutes catégories confondues, l'écart de salaire moyen global est de 15%

En 2023, cet écart était de :
Catégorie A : 26,04 %
Catégorie B : 9,48 %
Cat2gorie C : 3,29 %

- Taux d'emploi selon le temps de travail : analyse genrée



Il n'est pas observé de différence probante concernant le temps de travail selon le genre entre 2023 et 2024.
La majorité des agents communaux travaillent à temps complet.
En 2024, seuls 2% ont initié une demande de temps partiel et l'ensemble a été accepté même si certaines ne sont pas de droit.

- Formations et évolution professionnelle : différences constatées dans les parcours professionnels, selon le sexe (janvier-août 2024)

	Catégorie hiérarchique	Inscrits	Acceptés	Présents	Refusées par le CNFPT
FEMMES	Catégorie A	24	16	16	8
	Catégorie B	56	44	42	11
	Catégorie C	79	67	36	12
	Total Femme	**159**	**127**	**94**	**31**
HOMMES	Catégorie A	3	3	3	0
	Catégorie B	3	2	1	1
	Catégorie C	11	9	9	2
	Total Homme	**17**	**14**	**13**	**3**
	TOTAL GENERAL	**176**	**141**	**107**	**34**

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

Le taux d'acceptation des demandes de formation des femmes est de 79,87 % et celui des hommes est de 82,35 %. Soit quasiment équivalent.

- Taux de promotion via la promotion interne et l'avancement de grade

Catégorie hiérarchique	Promotion interne		Avancement de grade	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	20 %	-	5,92 %	5,92 %
B	20 %	-	5,92 %	5,92 %
C	40 %	20 %	64,00 %	12,32 %
Total	80 %	20 %	75,84 %	24,16 %

Ces chiffres illustrent une parité dans la politique de promotion professionnelle, proportionnellement à la part représentative des effectifs par chaque sexe.

2. LES CHIFFRES CLÉS DE LA VILLE DE MONTGERON

Au 1er janvier 2024, la commune de Montgeron compte 23 800 habitants (données issues du recensement de 2021).

A. Données démographiques

- Évolution et structure de la population

	Hommes				Femmes			
	2020		2021		2020		2021	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ensemble	**11 426**	**100**	**11400**	**100**	**12 517**	**100**	**12 400**	**100**
0-14 ans	2 447	21,4	2 395	21,0	2 311	18,5	2 238	18,0
15-29 ans	2 066	18,1	2 067	18,1	2 281	18,2	2 212	17,8
30-44 ans	2 097	18,4	2 049	18,0	2 385	19,1	2 300	18,5
45-59 ans	2 506	21,9	2 468	21,7	2 417	19,3	2 501	20,2
60-74 ans	1 502	13,1	1 557	13,7	1 731	13,8	1 760	14,2
75-89 ans	715	6,3	780	6,8	1 137	9,1	1 141	9,2
90 ans et +	94	0,8	84	0,7	254	2,0	248	2,0

En 2021, les femmes sont majoritairement représentées (52,10%) comparativement à la population totale, surtout chez les personnes âgées de 75 à 89 ans. Ceci se constate sur les deux années.
Sur l'ensemble de la population, la majorité des Montgeronnais amoins de 59 ans.
La classe d'âge 45-59 ans est la plus importante.

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

▪ Les ménages en 2021

Evolution de la typologie des ménages d'une personne

Type de ménages	Nombre de ménages			
	2020		2 021	
	Nombre	%	Nombre	%
Ménages d'une personne	**2 871**	**30,5**	**2 787**	**30,5**
Hommes seuls	1 132	12	1 136	12,4
Femmes seules	1 738	18,5	1 651	18,1

il est constaté un nombre croissant de femmes et d'hommes seuls. La population féminine (18,1%) est davantage concernée que la population masculine (12,4%). Ce taux a par ailleurs diminué de 0,4% par rapport à 2020.

Les familles monoparentales

Ménages d'une famille	Nombre de ménages			
	2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%
Famille monoparentale	**1 253**	**19,1**	**1 160**	**18,5**
Homme seul avec enfant(s)	191	2,9	233	3,7
Femme seule avec enfant(s)	1 052	16,2	927	14,8

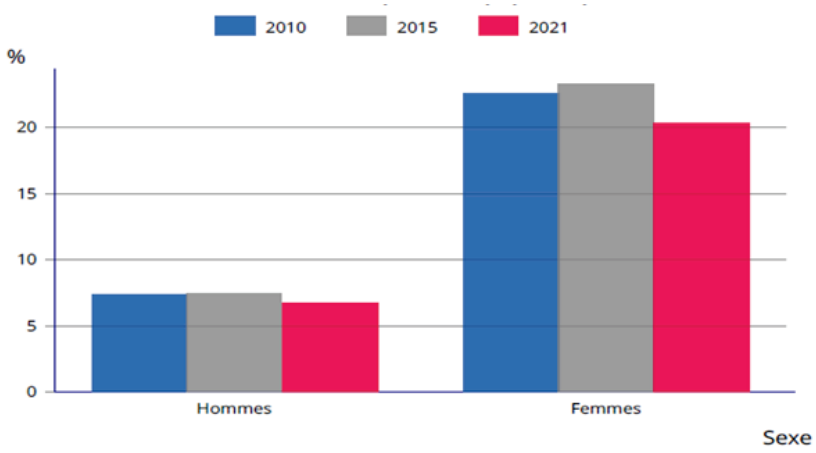
Les femmes seules avec enfant(s) représentent 14,8% de la population Montgeronnaise, contre 3,7% d'hommes.

Comparativement à 2020, le nombre de femmes seules avec enfant(s) à diminué (-1,4 points) mais le nombre d'hommes seuls avec enfant(s) a, quant à lui, augmenté (+0,8%).

B. Données professionnelles

▪ Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH



Tout comme au sein de la collectivité, le nombre de femmes à temps partiel est largement supérieur comparativement aux hommes. Néanmoins, on constate un recul en 2021.

▪ Répartition par sexe et par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes		Femmes	
	2020	2021	2020	2021
Ensemble	8 982	8 759	10 188	9 838
Agriculteurs exploitants	5	0	0	0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	343	355	128	139
Cadre et professions intellectuelles supérieures	1 693	1 598	1 274	1 365
Professions intermédiaires	1 305	1 304	1 664	1 539
Employés	867	781	2 265	2 100
Ouvriers	1 333	1 221	302	264
Retraités	1 914	1 986	2 560	2 565
Autres personnes sans activité professionnelle	1 522	1 516	1 995	1 866

Il est à noter qu'il y a plus de femmes sur les catégories socioprofessionnelles « employés et professions intermédiaires » tandis que les hommes sont majoritairement représentés dans les catégories socioprofessionnelles « cadres et professions intellectuelles supérieures », « artisans, commerçants et chefs d'entreprises » et « ouvriers ».

▪ Lieu de travail des actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi qui résident dans la zone

Zone du lieu de travail	2020	%	2021	%

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

Ensemble	**10 175**	**100,0**	**10 129**	**100,0**
Travaillent dans la commune	1 883	18,5	1 857	18,3
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	8 292	81,5	8 271	81,7

En 2021, 18,3% de la population montgeronnaise travaillent sur le territoire de la commune. Il est à souligner que 39% des agents municipaux sont montgeronnais.

Cela vient corroborer la politique volontariste de la commune de veiller à la dynamique économique locale par le recrutement de personnes issues de la commune.

II. ÉTAT DES DISPOSITIFS ET POLITIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

1. ACTIONS DÉJÀ MISES EN PLACE (VOIR ANNEXE)

Au regard du plan triennal 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un certain nombre d'actions ont d'ores et déjà pu être mises en œuvre, tant en faveur des agents qu'à l'égard des administrés.

A. L'égal accès aux emplois, favoriser la mixité et lutter contre les discriminations

- La municipalité souhaite, via l'écriture d'un guide du recrutement, formaliser un processus qui permet d'avoir une vision simplifiée de l'organisation interne du recrutement et de proposer des bonnes pratiques, depuis la définition des besoins jusqu'à la réalisation des entretiens de recrutement et les négociations salariales.
  Pour rappel, plus de 200 agents municipaux sont montgeronnais.

- Dans le même registre, une procédure de recueil de signalement, validée à l'unanimité est mise à la disposition des agents pour dénoncer les actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste.

- Par ailleurs, les animateurs sont, d'une part, formés sur ces thématiques et d'autre part, retranscrivent cette politique d'égalité dans le projet pédagogique des accueils d'enfants et de jeunes qui s'illustre par la mise en place des animations visant à déconstruire les préjugés et les stéréotypes.

- A l'instar du Conseil municipal, un accent est mis sur l'égalité quant à la représentation des filles et des garçons au sein du Conseil municipal des enfants.

- Enfin, la journée internationale des droits des femmes est annuellement célébrée pour rendre hommage et pour ne pas oublier les droits difficilement acquis des femmes.

B. L'articulation vie privée / vie professionnelle

La collectivité ambitionne pour procurer à ses agents un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, avec :

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

- Le protocole d'accord sur le temps de travail qui favorise l'articulation vie privée / vie professionnelle grâce à la flexibilité :
  - Du cycle de travail qui peut s'effectuer sur 4,5 ou sur 5 jours,
  - Des heures d'arrivée (entre 8h et 9h30) et de départ (à partir de 16h30),
  - De la large amplitude de la pause méridienne (entre 11h30 et 14h),
  - Du nombre de jours de RTT,
  - De la possibilité de travailler à temps partiel. Pour mémoire, toutes les demandes de temps partiel ont été accordées,
  - De la possibilité de télétravailler pour les emplois éligibles.

- Les activités sportives et culturelles, à accès libre, lors des pauses méridiennes ou après la journée de travail.

- Le guide à l'attention des agents futurs parents, les informant de leurs droits et les actions mises en œuvre par la municipalité pour les accompagner.

- L'espace d'allaitement, avec un réfrigérateur pour la conservation du lait, visant à faciliter la reprise d'activités professionnelles des jeunes mamans.

- La municipalité propose aux familles différents mode de garde en fonction de l'âge des enfants, via les crèches, les accueils de loisirs et de garderie.

- L'installation, à titre expérimental, des distributeurs de protections menstruelles dans les services afin de pallier la précarité au sein du service de restauration « La Roseraie » et du multi-accueil « les petits princes ».

- Une action de prévention sur la santé sexuelle en direction des lycéens (15-19 ans) a été organisée par le service jeunesse.

2. ACTIONS RESTANT À DÉVELOPPER

Des mesures du plan d'actions 2024-2026 vont être poursuivies, notamment :

Axe 2 Réaffirmer la place de la femme	Atelier d'aide à la recherche d'emploi pour les femmes les plus éloignées de l'emploi
	Atelier d'aide technique à la création d'entreprise
Axe 3 Mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité	Accompagner les agents, futurs parents dans leur recherche d'un mode de garde
	Envisager pour les jeunes parents une souplesse quant à l'organisation du temps de travail et le recours au télétravail
Axe 4 Favoriser la mixité et lutter contre les discriminations	Promouvoir la mobilité interne

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

	Promouvoir l'attractivité des métiers genrés en mobilité interne, via les portes ouvertes, les stages d'observation ou la diffusion de témoignages sur Actu RH

CONCLUSIONS

Au vu de ces analyses, il apparaît que des avancées ont été significatives, notamment dans les domaines du recrutement, d'accès aux postes à responsabilité et de la politique favorisant la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle des agents.

Si certains écarts de rémunération subsistent, ils sont expliqués par la particularité des emplois à forte technicité, qui sont en tension sur le marché du travail.

Poursuivons cette dynamique en renforçant les initiatives existantes et en mettant en place de nouvelles mesures car l'engagement de tous les acteurs concernés, qu'il s'agisse des agents, des cadres ou des partenaires, est indispensable pour faire de l'égalité une réalité durable au sein de notre collectivité.

ANNEXE : ACTIONS INSCRITES AU PLAN TRIENNAL ET RÉALISÉES EN 2024

Axes	Service municipal porteur du projet	Actions
Axe 1 Poursuivre la promotion de l'égalité dès le plus jeune âge	Services jeunesse, enfance éducation, petite enfance, sport	Former les animateurs sur les thématiques
		Inscrire la culture d'Egalité dans le projet pédagogique des accueils d'enfants et de jeunes
		Réduire les supports d'animation genrés
		Mettre en place des animations visant à déconstruire les préjugés et stéréotypes
	Service enfance éducation	Tendre vers la parité lors des élections des membres du Conseil municipal des enfants
Axe 2 Réaffirmer la place de la femme	Service ressources humaines	Installer des distributeurs de protections menstruelles
	Service jeunesse	Réunions d'information sur les moyens de contraception et les maladies sexuellement transmissibles

REÇU EN PREFECTURE
le 26/11/2024
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20241118-DCM24_80_RH

	Service jeunesse	Atelier d'aide technique à la création d'entreprise
	Cabinet et service ressources humaines	Valorisation de la femme à travers des portraits de personnalités locales
Axe 3 Mieux accompagner les situations de grossesse et de parentalité	Service petite enfance	Prévoir un espace d'allaitement avec réfrigérateur pour la conservation du lait
	Service ressources humaines	Informer les futurs parents sur les différents congés et droits auxquels ils peuvent prétendre
Axe 4 Favoriser la mixité et lutter contre les discriminations	Service ressources humaines	Améliorer les bonnes pratiques de recrutement pour les cadres de la collectivité
	Services ressources humaines	Elaborer un guide de prévention contre le harcèlement et les discriminations