

Ville de
MONTGERON

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE
CODE POSTAL 91230

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MAIRIE DE MONTGERON
CONSEIL MUNICIPAL

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

OBJET : **N°25/63**
Présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la commune de Montgeron – 2025

CONSEIL MUNICIPAL DU 17 NOVEMBRE 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le 17 du mois de novembre 2025 à 19h30, LE CONSEIL MUNICIPAL, convoqué le 07 novembre 2025, 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.

CONSEILLERS EN EXERCICE

Présents : Mme Sylvie CARILLON, Maire, M. FERRIER, Mme NICOLAS, M. GOURY, Mme DOLLFUS, M. CORBIN, Mme GARTENLAUB, M. LEROY, Mme RAUNIER, M. KNAFO, Mme NOURRY, M. NOEL, Mme MOISSON, Mme DALAIGRE, M. MATTENET, Mme MORIN, M. MAGADOUX, M. DUROVRAY, Mme CARLOS, M. SOUMARE, Mme TOUCHON, M. LE MEUR (arrivé à partir de 19 H 34), Mme GUERY, M. JORE, M. HACKERT, Mme CIEPLINSKI, Mme BILLEBAULT, Mme NADJI, M. VEYRAT, M. MILOSEVIC

Absents ayant donné procuration :

M. LE TADIC ayant donné procuration à Mme DOLLFUS
M. DUROVRAY ayant donné procuration à Mme CARILLON (jusqu'à 19 H 45)
M. SALL ayant donné procuration à Mme NICOLAS
Mme BENZARTI ayant donné procuration à M. GOURY
M. SOUMARE ayant donné procuration à M. LEROY (jusqu'à 20 H 09)
Mme DE SOUZA ayant donné procuration à M. CORBIN
M. CROS ayant donné procuration à Mme NADJI



Mme GUERY a été élue secrétaire de séance

OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMMUNE DE MONTGERON - 2025

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment l'article L2121-29,

Vu le Code Général de la Fonction Publique Territoriale et notamment son article L.132-1 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 commune de Montgeron, proposant un plan d'actions pour les années 2024-2026,

Considérant la présentation du rapport susmentionné auprès des membres du Comité social territorial en date du 10 novembre 2025,

Considérant qu'il est nécessaire de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport relatif à 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 2025 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 12 novembre 2025,

Le Conseil municipal,

PREND ACTE De la présentation du rapport de 2025 concernant 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.

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 25/11/2025

Application agréée E-legalite.com

99_DE-091-219104213-20251117-DCM25_63_RH



Ville de
MONTGERON

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

2025

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 femme-homme 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 01/01/2025 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

RAPPORT 2025 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

L'insertion et l'autonomie économique des femmes demeurent un enjeu sociétal, social et économique essentiel. Elles sont indissociables d'une action durable en faveur de l'égalité professionnelle. Il s'agit à la fois d'un impératif de justice sociale pour les femmes et les hommes et d'un levier de performance pour les acteurs publics et privés.

L'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes constituent les fondements de l'égalité réelle entre les sexes.

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale rappelle 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 ».

Depuis 2017, plusieurs avancées législatives ont renforcé l'ancrage de l'égalité économique dans le droit commun :

- 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 d'établir un plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans ce contexte, la Ville de Montgeron présente son rapport annuel 2025 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes qui s'articule autour des 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.

Ce rapport réaffirme l'engagement de la Ville de Montgeron à promouvoir l'égalité entre les agents dans leur quotidien professionnel. Il constitue un exercice de transparence et un outil de réflexion permettant d'identifier les leviers d'amélioration au bénéfice des services municipaux et des Montgeronnaises et Montgeronnais.

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

- La répartition des effectifs selon le statut et la catégorie hiérarchique

Effectif présent au **01/10/2025** par sexe au sein de la collectivité

	Statut/catégorie hiérarchique	Femmes		Hommes		Total	
		Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	En %
Contractuel	Catégorie A	19	4%	10	2%	29	6%
	Catégorie B	18	4%	5	1%	23	5%
	Catégorie C	105	21%	37	7%	142	29%
	Hors cadre d'emplois	20	4%	22	4%	42	8%
	Total contractuel 2025	162	33%	74	15%	236	48%
Titulaire	Catégorie A	15	3%	6	1%	21	4%
	Catégorie B	45	9%	6	1%	51	10%
	Catégorie C	122	25%	66	13%	188	38%
	Total titulaire	182	37%	78	16%	260	52%
Total général		344	69%	152	31%	496	100%

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	5%
	Catégorie B	11	2%	3	1%	14	3%
	Catégorie C	111	22%	39	8%	150	30%
	Hors cadre d'emplois	31	6%	12	2%	43	9%
	Total contractuel 2024	167	33%	63	13%	230	46%
Titulaire	Catégorie A	18	4%	5	1%	23	5%
	Catégorie B	46	9%	8	2%	54	11%
	Catégorie C	126	25%	68	14%	194	39%
	Total titulaire	190	38%	81	16%	271	54%
Total général		357	71%	144	29%	501	100%

Au 1^{er} octobre 2025, la Ville de Montgeron compte 496 agents municipaux, dont 69 % sont des femmes. Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale observée par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, soit 64% en 2023.

Les femmes sont majoritairement représentées dans les catégories C (46 %) et B (13 %), avec une présence plus limitée en catégorie A (7 %).

Les hommes, bien que deux fois moins nombreux que les femmes, sont proportionnellement plus présents dans les catégories A et B.

Par rapport à 2024, on observe une légère baisse du nombre de femmes en catégorie C (-10), compensée par une hausse en catégorie B (+6). Cette dynamique s'inscrit dans le prolongement des efforts engagés par la collectivité pour favoriser l'évolution des parcours professionnels et promouvoir une politique de promotion plus active.

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

Effectif présent au 01/10/2025

Niveau de responsabilité	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	En %
Catégorie A	34	27%	16	13%	50	40%
Catégorie B	63	51%	11	9%	74	60%
Total	97	78%	27	22%	124	100%

Effectif présent au 01/10/2024

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%

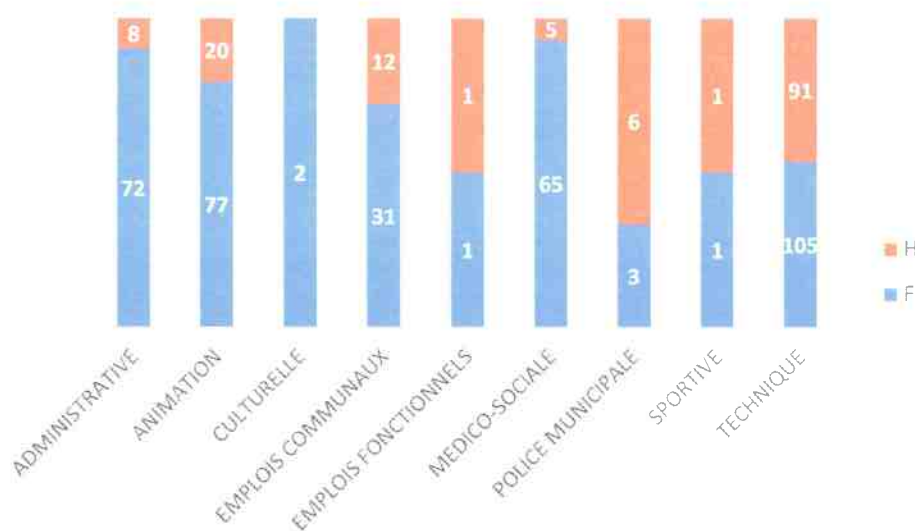
En 2025, les femmes occupent 78% des postes à responsabilité (catégories A et B confondues), contre 22% pour les hommes. Ces proportions restent identiques à celles observées en 2024. Cette parité dans l'encadrement est un indicateur positif de l'égalité d'accès aux fonctions de direction.

▪ Analyse des métiers à prédominance féminine et masculine

Effectif au 01/10/2025



Effectif au 01/10/2024



L'analyse des métiers sur les deux années montre une forte concentration féminine dans les filières culturelles, médico-sociales, administratives et animation.

À l'inverse, les hommes sont majoritairement présents dans les filières techniques, police municipale et sportives.

La Ville de Montgeron accorde une attention particulière à l'égalité d'accès aux emplois et veille à garantir l'équité tout au long des procédures de recrutement. C'est dans cette perspective, qu'en 2025, un « guide du recrutement et ses bonnes pratiques » a été mis en place, destiné à encadrer les démarches de recrutement et à promouvoir une approche transparente, inclusive et professionnelle.

B. Rémunérations et conditions de travail (net social)▪ Comparaison des salaires hommes-femmes

Au 01/10/2025

Cat.	Salaires	Femmes		Hommes		Total général
		Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	
A	Salaire moyen par statut	3 201,75€	3 675,85€	3 781,88€	4 982,04€	3 910,38€
	Salaire moyen global	3 438,80€		4 381,96€		
B	Salaire moyen par statut	2 739,73€	2 702,21€	2 866,70€	3 405,72€	2 928,59€
	Salaire moyen global	2 720,97€		3 136,21€		
C	Salaire moyen par statut	1 301,89€	2 249,82€	1 379,67€	2 433,32€	1 841,17€
	Salaire moyen global	1 775,85€		1 906,49€		
	Moyenne générale	2 414,45€	2 875,96€	2 676,08€	3 607,02€	2 893,38€
		2 645,21€		3141,55€		

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€		

Les données et les écarts présentés toute chose également par ailleurs dans les tableaux précédents sont des moyennes générales. Ils ne reflètent pas des comparaisons de rémunérations entre les femmes et les hommes pour des missions, des anciennetés ou expériences professionnelles équivalentes ou des différences de diplômes.

En 2025, on constate un écart en faveur des hommes de :

Catégorie A : 27,43 %

Catégorie B : 15,26 %

Catégorie C : 7,36 %

Toutes catégories confondues, l'écart de salaire moyen global est de 18,76%.

En 2024, cet écart était de :

Catégorie A : 24,53 %

Catégorie B : 23,95 %

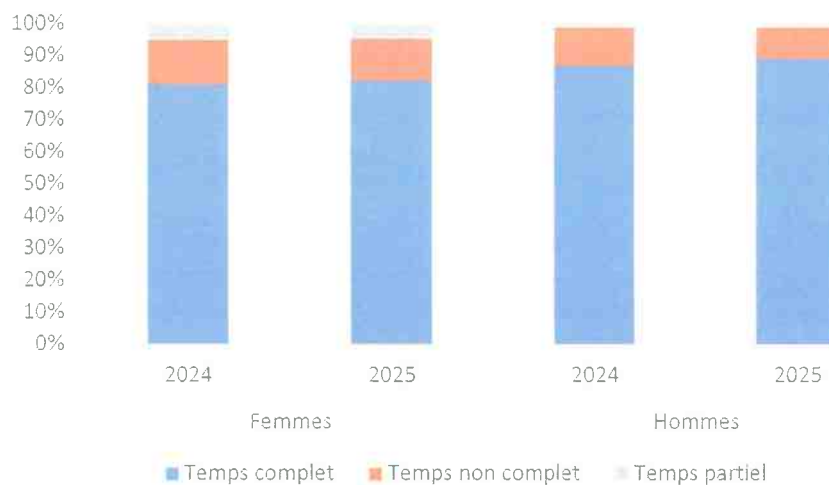
Catégorie C : 3,08 %

Toutes catégories confondues, l'écart de salaire moyen global est de 15%

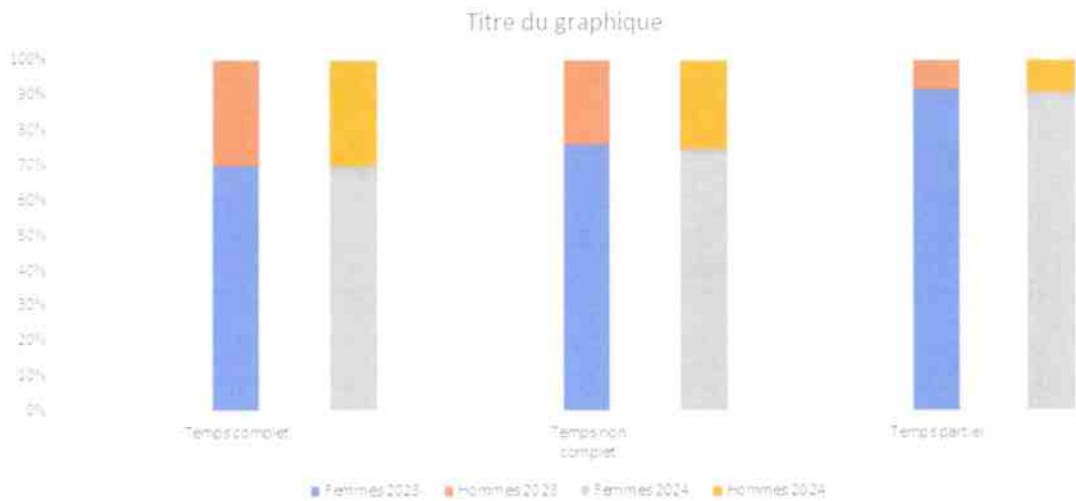
L'analyse des salaires au sein de la Ville de Montgeron au révèle des écarts persistants entre les femmes et les hommes, toutes catégories confondues. Ces écarts, bien que variables selon les statuts et les niveaux hiérarchiques, traduisent des inégalités structurelles qu'il convient de surveiller et de corriger dans les années à venir.

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

Au 01/10/2025



Au 01/10/2024



L'analyse des données relatives au temps de travail ne révèle pas de différence significative entre les femmes et les hommes entre 2024-2025.

En 2025, la majorité des agents exercent leur activité à temps complet, quel que soit leur sexe. Cependant, les femmes sont surreprésentées dans les temps partiels. Cette tendance s'explique par la volonté de certaines femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Cette répartition a un impact direct sur les niveaux de rémunération, en raison de la quotité de travail réduite.

La Ville de Montgeron veille à ce que toutes les demandes de temps partiel soient étudiées et acceptées dans la mesure du possible, en tenant compte des nécessités de service.

- Formations et évolution professionnelle : différences constatées dans les parcours professionnels, selon le sexe sur les demandes de formation CNFPT

En 2025 (période de référence de janvier à juin 2025)

	Catégorie hiérarchique	Inscrits	Acceptés	Présents	Refusées par le CNFPT
FEMMES	Catégorie A	37	16	16	21
	Catégorie B	42	22	18	20
	Catégorie C	42	20	17	22
	Total Femme	121	58	51	63
HOMMES	Catégorie A	1	1	1	0
	Catégorie B	4	3	1	1
	Catégorie C	10	2	2	8
	Total Homme	15	6	4	9
	TOTAL GENERAL	136	64	55	72

En 2024 (période de référence de janvier à 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

La différence observée entre les données de 2024 et ceux de 2025 s'explique par le fait que la majorité des formations, en intra, ont eu lieu entre juillet et septembre 2025. Faute d'attestations disponibles, les données de 2025 ont été arrêtées en juin. Les formations réalisées après cette date n'ont pas été intégrées aux statistiques.

Cependant, l'analyse montre qu'en 2025, les femmes représentent 89 % des demandes de formation.

Le taux d'acceptation est plus favorable chez les femmes 90 %, contre 10% chez les hommes, et les refus sont également plus nombreux chez les femmes, ce qui peut s'expliquer par un volume de demandes plus élevé.

Il est essentiel de poursuivre les efforts pour garantir un accès équitable à la formation, en particulier pour les agents de catégorie C.

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

En 2025 :

Catégorie hiérarchique	Promotion interne		Avancement de grade	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0%	33%	13%	0%
B	33%	0%	4%	0%
C	33%	0%	54%	29%
Total	67%	33%	71%	29%

En 2024 :

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 entre 2024 et 2025 illustrent une parité dans la politique de promotion professionnelle. Les femmes sont davantage représentées, en cohérence avec leur poids dans les effectifs. Ces données traduisent une politique de gestion des carrières équilibrée, qui doit être suivie dans le temps pour garantir une équité durable.

2. LES CHIFFRES CLÉS DE LA VILLE DE MONTGERON

Au 1er janvier 2025, la Commune de Montgeron compte 23 890 habitants (données issues du recensement de 2022).

A. Données démographiques

▪ Évolution et structure de la population

	Hommes				Femmes			
	2021		2022		2021		2022	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ensemble	11 400	100	11 511	100	12 400	100	12 378	100
0-14 ans	2 395	21	2 466	21	2 238	18	2 225	18
15-29 ans	2 067	18	1 987	17	2 212	18	2 182	18
30-44 ans	2 049	18	2 144	19	2 300	19	2 343	19
45-59 ans	2 468	22	2 457	21	2 501	20	2 536	20
60-74 ans	1 557	14	1 564	14	1 760	14	1 735	14
75-89 ans	780	7	822	7	1 141	9	1 119	9
90 ans et +	84	1	71	1	248	2	238	2

En 2022, la commune de Montgeron compte 23 890 habitants, dont une majorité de femmes (52% de la population totale). La tranche d'âge la plus représentée est celle des femmes âgées de 45 à 59 ans. Comme l'année précédente, une disparité persiste entre les sexes chez les personnes âgées de plus de 75 ans, avec une surreprésentation féminine.

Comme les années précédentes, les femmes âgées de 45 à 59 ans sont majoritairement représentées à Montgeron.

- Evolution de la typologie des ménages : d'une personne

Type de ménages	Nombre de ménages			
	2021		2 022	
	Nombre	%	Nombre	%
Ménages d'une personne	2 787	30,5	2 596	29,4
Hommes seuls	1 136	12,4	970	12,2
Femmes seules	1 651	18,1	1 626	17,2

On constate une baisse de 15% d'hommes seuls entre 2021 et 2022. La proportion des femmes seules quant à elle reste stable.

- Evolution de la typologie des ménages : les familles monoparentales

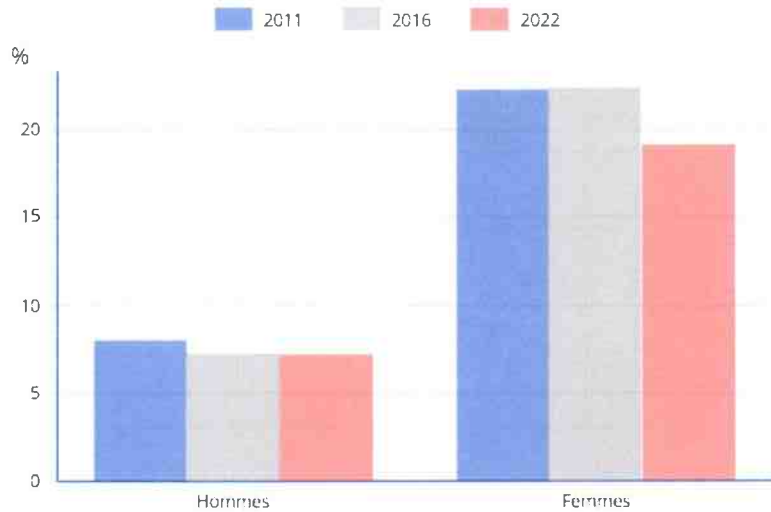
Ménages d'une famille	Nombre de ménages			
	2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%
Famille monoparentale	1160	18.5	1251	19.1
Homme seul avec enfant(s)	233	3.7	213	3.2
Femme seule avec enfant(s)	927	14.8	1038	15.8

15,8 % de la population Montgeronnaise sont des femmes seules avec enfants contre 3,2 % d'hommes. Contrairement à 2021, le nombre de femmes seules avec enfants a augmenté de (+1 point) et le nombre d'hommes seuls avec enfants a, quant à lui, diminué (+0,5%).

Ces données confirment que les femmes sont plus souvent en situation de monoparentalité, ce qui nécessite un accompagnement spécifique.

B. Données professionnelles

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



A l'image de la collectivité, le nombre de femmes Montgeronnaises à temps partiel est largement supérieur comparativement aux hommes. Néanmoins, on constate également un recul en 2022.

▪ Répartition par sexe et par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes		Femmes	
	2021	2022	2021	2022
Ensemble	8 759	8 999	9 838	10 036
Agriculteurs exploitants	0		0	
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	355	303	139	140
Cadre et professions intellectuelles supérieures	1 598	1 808	1 365	1 501
Professions intermédiaires	1 304	1 332	1 539	1 639
Employés	781	805	2 100	2 083
Ouvriers	1 221	1 176	264	264
Retraités	1 986	2 046	2 565	2 640
Autres personnes sans activité professionnelle	1 516	1 529	1 866	1 770

Les données entre 2021 et 2022, restent stable.

Il y a plus de femmes dans 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	2021	%	2022	%
Ensemble	10 129	100	10 287	100
Travaillent dans la commune	1 857	18,3	1 891	18,4
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	8 271	81,7	8 396	81,06

En 2022, 18,4% de la population montgeronnaise travaillent sur le territoire de la commune. Cette donnée confirme l'engagement de la commune en faveur du développement économique local, notamment à travers le recrutement des Montgeronnais.

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

1. ACTIONS DÉJÀ MISES EN PLACE (VOIR ANNEXE)

La Ville de Montgeron poursuit activement sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, à travers des dispositifs concrets et des engagements structurés. Ces actions s'inscrivent dans le cadre du plan triennal 2024-2026 relatif à l'égalité professionnelle et visent à garantir un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif pour l'ensemble des agents municipaux, tout en sensibilisant les administrés.

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

Afin de favoriser la mixité professionnelle et prévenir toute forme de discrimination, la ville de Montgeron a mis en place plusieurs outils et actions :

- Un **guide du recrutement** détaillant les bonnes pratiques à adopter tout au long du processus, depuis l'identification des besoins jusqu'aux entretiens et négociations salariales.
- Une **procédure de recueil de signalement** accessible à tous les agents, permettant de dénoncer les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, les discriminations et les agissements sexistes.
- Des **formations spécifiques** dispensées aux animateurs, intégrées dans les projets pédagogiques des accueils d'enfants et de jeunes, pour déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge.
- Une attention particulière est portée à la **parité au sein du conseil municipal des enfants**, garantissant une représentation équilibrée des filles et des garçons.

- La **célébration annuelle de la Journée internationale des droits des femmes**, qui permet de valoriser les acquis et de sensibiliser la population aux enjeux persistants.

B. L'articulation vie privée / vie professionnelle

La ville de Montgeron ambitionne, pour procurer à ses agents un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, des aménagements favorables comme :

- Un 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.
- Un 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.
- Un espace d'allaitement, avec un réfrigérateur pour la conservation du lait, visant à faciliter la reprise d'activité 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

Certaines mesures prévues dans le plan d'actions pluriannuel 2024-2026 sont en cours de déploiement ou nécessitent d'être renforcées. Plusieurs actions prévues seront poursuivies en 2026, 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	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
	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

L'année 2025 confirme l'engagement de la Ville de Montgeron en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au sein de ses services municipaux que dans ses politiques publiques. Les données analysées révèlent des avancées significatives, notamment en matière de représentation féminine dans les postes à responsabilité, d'accès à la formation et de promotion professionnelle. Cependant, elles mettent également en lumière des écarts persistants, en particulier sur le plan salarial et dans certains métiers encore fortement genrés.

Ce rapport constitue un outil de pilotage essentiel pour identifier les leviers d'amélioration, ajuster les dispositifs existants et renforcer les actions à venir. Il témoigne d'une volonté politique forte, traduite par des mesures concrètes, une mobilisation des services et une attention portée à chaque étape du parcours professionnel des agents.

L'égalité réelle ne saurait être atteinte sans une démarche collective, continue et exigeante. C'est pourquoi la Ville poursuivra la mise en œuvre de son plan d'action 2024-2026, en veillant à associer l'ensemble des acteurs concernés, à valoriser les bonnes pratiques et à garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et équitable.

ANNEXE : ACTIONS INSCRITES AU PLAN TRIENNAL ET RÉALISÉES EN 2024 ET 2025

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'Égalité 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
	Cabinet et service ressources humaines	Valorisation de la femme à travers des portraits de personnalités locales
	Service jeunesse	Atelier d'aide à la recherche d'emploi pour les femmes les plus éloignées de l'emploi
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	Informers les futurs parents sur les différents congés et droits auxquels ils peuvent prétendre
	Service petite enfance	Accompagner les agents, futurs parents dans leur recherche d'un mode de garde
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