REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

Ville de
MONTGERON

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

2026

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

LE MOT DU MAIRE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe qui nous rassemble et qui guide, au quotidien, l'action de la municipalité.

À Montgeron, elle se traduit aussi bien dans l'accueil des tout-petits et l'accompagnement des jeunes que dans le soutien aux familles et dans la vie de nos agents, car une collectivité qui s'engage auprès de ses habitants doit être exemplaire envers celles et ceux qui la font vivre.

Ce rapport revêt cette année une dimension particulière, puisqu'il rend compte de trois années d'engagement en faveur de l'égalité et ouvre la voie à un nouveau plan d'actions pour la période 2027-2029. Il témoigne de la mobilisation de nos services et des progrès accomplis, tout en identifiant les domaines dans lesquels nous souhaitons aller plus loin.

Je remercie chaleureusement les agents, les élus, les associations et les partenaires qui contribuent à faire de Montgeron une ville dynamique, solidaire et attentive à chacune et à chacun de ses habitants. C'est grâce à cette mobilisation collective que nous continuerons d'avancer, avec la volonté constante de garantir à toutes et à tous les mêmes droits et les mêmes opportunités.

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

Le mot de l'élue référente égalité femmes-hommes

Le plan d'actions 2024-2026 reposait sur quatre axes : promouvoir l'égalité dès le plus jeune âge, réaffirmer la place des femmes, mieux accompagner la grossesse et la parentalité, favoriser la mixité et lutter contre les discriminations. Au terme de ces trois années, 15 actions sur 20 sont réalisées et 2 sont en cours de déploiement, grâce à l'implication des services Ressources humaines, Jeunesse, Enfance-Éducation et Petite enfance, que je tiens à remercier.

Ces actions ont produit des résultats concrets et c'est en s'appuyant sur ces acquis que le plan 2027-2029 prolongera les actions en cours de réalisation, tout en approfondissant les domaines où des marges de progrès subsistent, notamment dans le cadre des futurs recrutements.

Chaque action disposera d'un service pilote, d'une échéance et d'un indicateur, afin d'assurer un suivi rigoureux de notre engagement collectif.

Sandrine GUERY
Adjointe au Maire en charge de la
Cohésion sociale & Solidarités

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

RAPPORT 2026 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 L132-1 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 2026 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.

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

I. LA COLLECTIVITE EMPLOYEUR : BILAN COMPARATIF 2024-2026

➢ **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 **01/10/2026** par sexe au sein de la collectivité

	Statut/catégorie hiérarchique	Femmes		Hommes		Total	
		Nombre	**En %**	**Nombre**	**En %**	**Nombre**	**En %**
Contractuel	Catégorie A	15	3%	9	2%	24	5%
	Catégorie B	17	3%	8	2%	25	4%
	Catégorie C	110	22%	34	7%	144	29%
	Hors cadre d'emplois	31	6%	19	4%	50	10%
	Total contractuel 2025	**173**	**34%**	**70**	**15%**	**243**	**48%**
Titulaire	Catégorie A	15	3%	7	1%	22	4%
	Catégorie B	44	9%	6	1%	50	10%
	Catégorie C	125	25%	67	13%	192	38%
	Total titulaire	**184**	**36%**	**80**	**15%**	**264**	**52%**
	Total général	**357**	**70%**	**150**	**30%**	**507**	**100%**

Au 1er octobre 2026, la ville de Montgeron compte 507 agents municipaux, dont 70 % sont des femmes.

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%**

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

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%**

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

Effectif présent au 01/10/2026

Niveau de responsabilité	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	**En %**	**Nombre**	**En %**	**Nombre**	**En %**
Catégorie A	30	25%	16	13%	46	38%
Catégorie B	61	50%	14	12%	75	62%
Total	**91**	**75%**	**30**	**25%**	**121**	**100%**

En 2026, les femmes occupent 75 % des postes à responsabilité ou d'expertise avancée (catégories A et B confondues), contre 25% pour les hommes. Ces proportions restent identiques à celles observées en 2024 et 2025.

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%**

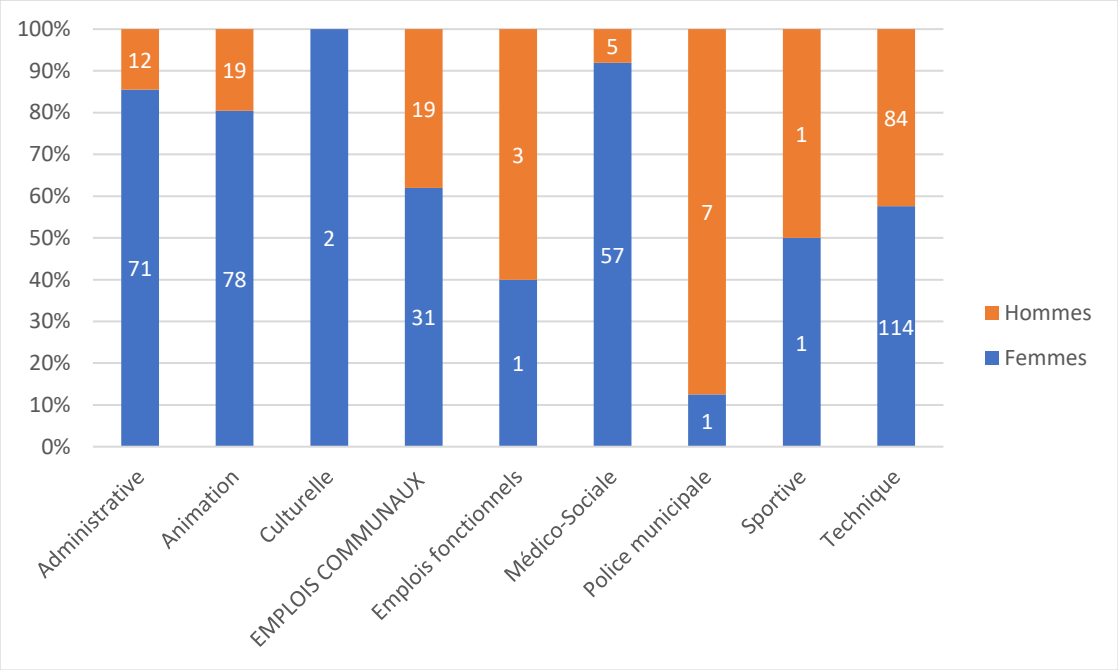
REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

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%**

- <u>Analyse des métiers à prédominance féminine et masculine</u>

Effectif au 01/10/2026

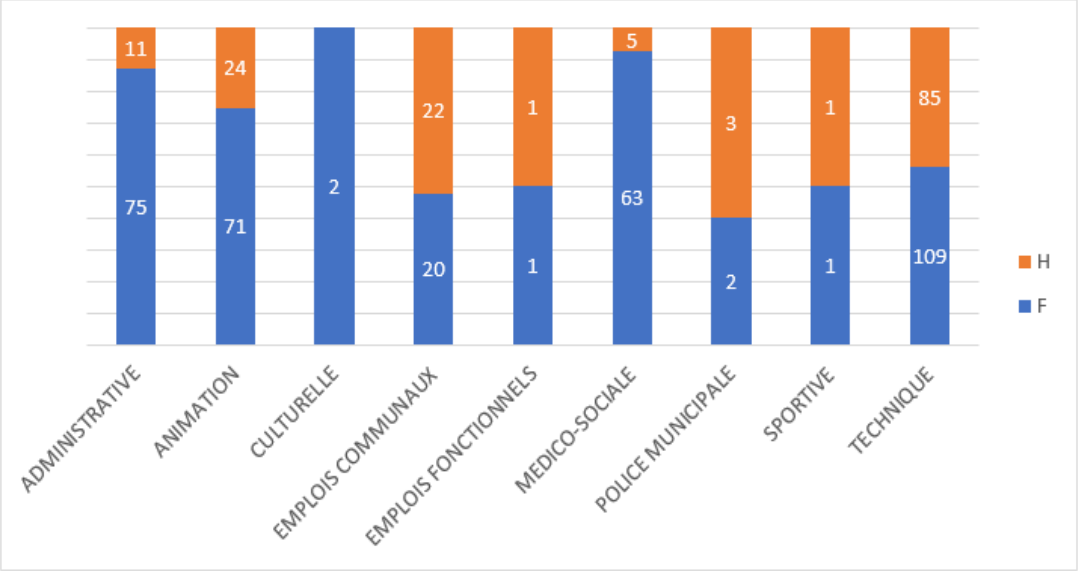


L'analyse des métiers sur les trois années montre une forte concentration féminine dans les filières culturelles, médico-sociales, administratives et animation.

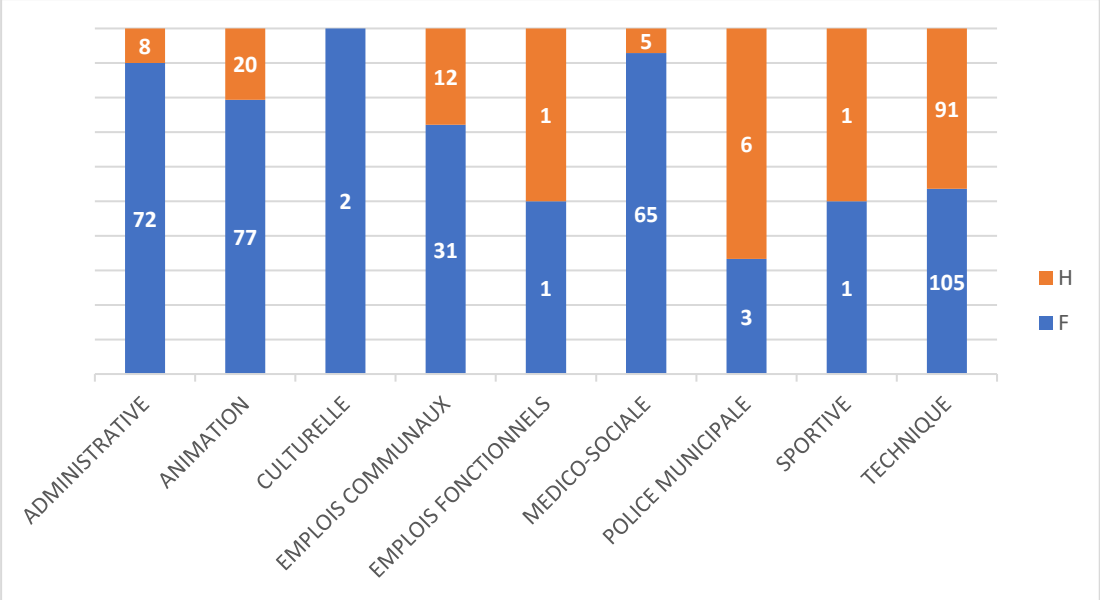
Les emplois communaux regroupent les missions de collaborateur de cabinet, d'enseignement pendant le temps d'études dans les écoles élémentaires, l'enseignement des arts plastiques et les apprentis.

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

Effectif au 01/10/2025



Effectif au 01/10/2024



REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

B. Rémunérations et conditions de travail (net social)

▪ Comparaison des salaires hommes-femmes

Au 01/10/2026

Cat.	Salaires (€)	Femmes		Hommes		Total général
		Contractuel	**Titulaire**	**Contractuel**	**Titulaire**	
A	Salaire moyen par statut	3 281,33	3 645,14	3 168,95	5 179,84	3 818,81
	Salaire moyen global	3 463,23		4 174,39		
B	Salaire moyen par statut	2 453,41	2 652,72	2 935,32	3 311,65	2 838,28
	Salaire moyen global	2 553,07		3 123,49		
C	Salaire moyen par statut	1 413,06	2 221,94	1 714,93	2 562,13	1 978,02
	Salaire moyen global	1 817,50		2 138,53		
	Moyenne générale	**2 382,60**	**2 839,93**	**2 606,40**	**3 684,54**	**2 878,37**
		2 611,27		**3145,47**		

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€**		

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

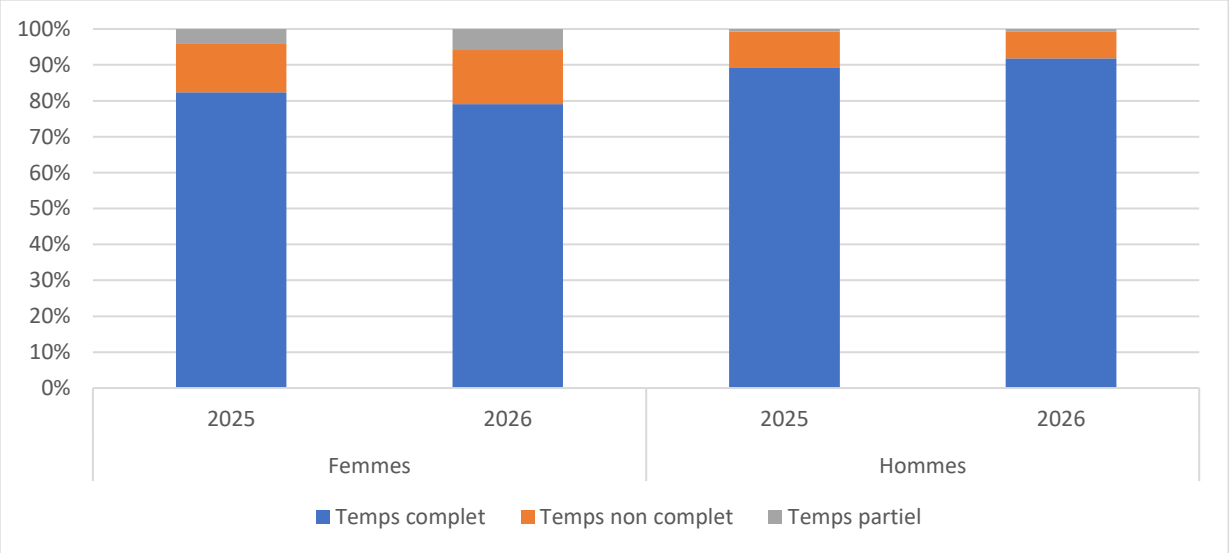
Au 01/10/2024

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 égale 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.

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

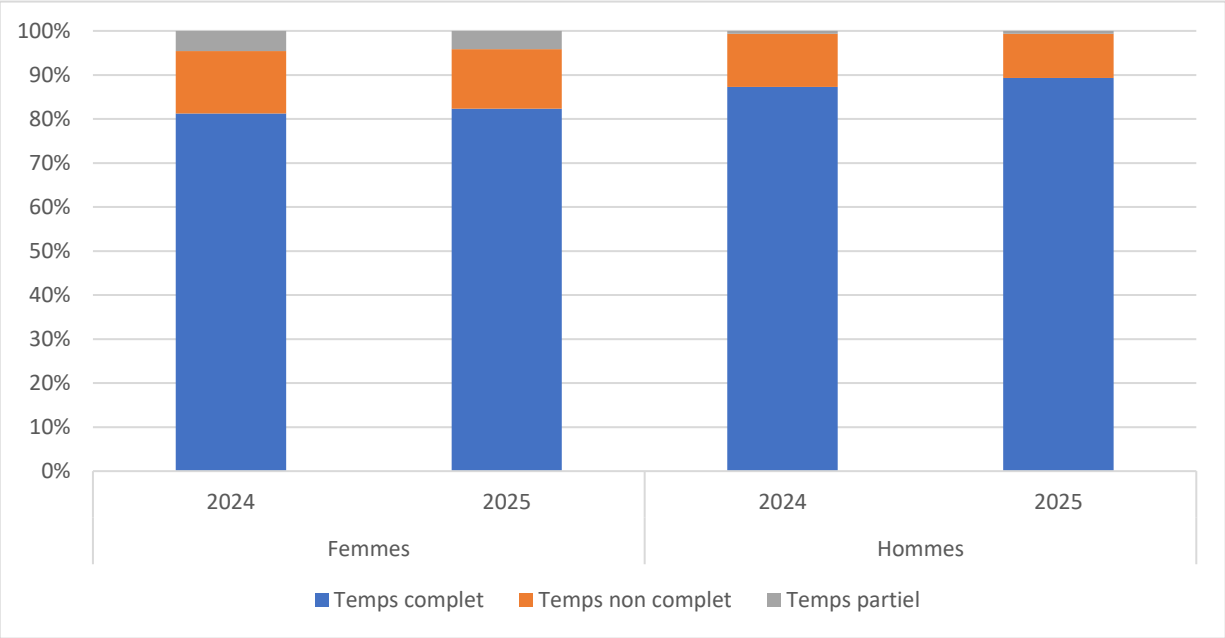
Au 01/10/2026



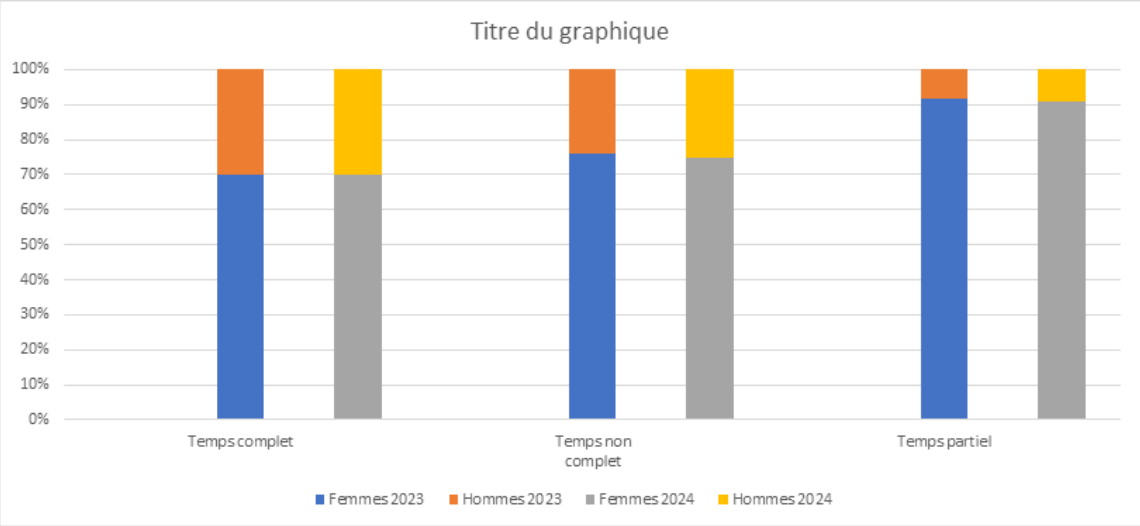
L'analyse des trois dernières années montre que la majorité des agents exercent leur activité à temps complet, quel que soit leur sexe. Cependant, les femmes sont surreprésentées dans les temps partiels.

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

Au 01/10/2025



Au 01/10/2024



- <u>Formations et évolution professionnelle</u> : différences constatées dans les parcours professionnels, selon le sexe sur les demandes de formation CNFPT (période de référence janvier à octobre).
- <u>Comptabilisé en actions de formation : 1 agent a pu suivre 1 ou plusieurs formations</u>

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

En 2026

	Catégorie hiérarchique	Inscrits	Acceptés	Présents	Refusés par le CNFPT
FEMMES	Catégorie A	69	50	37	19
	Catégorie B	107	69	44	38
	Catégorie C	196	153	133	43
	Total Femme	**372**	**272**	**214**	**100**
HOMMES	Catégorie A	5	4	0	1
	Catégorie B	12	10	8	2
	Catégorie C	51	40	27	11
	Total Homme	**68**	**54**	**35**	**14**
	TOTAL GENERAL	**440**	**326**	**249**	**114**

En 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	62	39	38	23
	Total Femme	**141**	**77**	**72**	**64**
HOMMES	Catégorie A	16	12	12	4
	Catégorie B	6	5	4	1
	Catégorie C	14	6	6	8
	Total Homme	**36**	**23**	**22**	**13**
	TOTAL GENERAL	**177**	**100**	**94**	**77**

En 2024

	Catégorie hiérarchique	Inscrits	Acceptés	Présents	Refusées par le CNFPT
FEMMES	Catégorie A	39	28	24	11
	Catégorie B	70	52	49	18
	Catégorie C	113	99	95	14
	Total Femme	**222**	**179**	**168**	**43**
HOMMES	Catégorie A	15	7	6	8
	Catégorie B	4	3	3	1
	Catégorie C	22	19	14	3
	Total Homme	**41**	**29**	**24**	**12**
	TOTAL GENERAL	**263**	**208**	**192**	**55**

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

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

15 promotions internes et 5 avancements de grade prévus avant la fin de l'année 2026.

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%	0%	5,92%	5,92%
B	20%	0%	5,92%	5,92%
C	40%	20%	64%	12,32%
Total	80%	20%	75,84%	24,16%

Ces chiffres entre 2024 et 2025 illustrent une parité dans la politique de promotion professionnelle.

II. Le territoire : les Montgeronnaises et les Montgeronnais

Au 1er janvier 2026, la Commune de Montgeron compte 24 022 habitants (données issues du recensement de 2022).

A. Données démographiques

- Évolution et structure de la population

Données 2023

	Hommes		Femmes	
	2023		**2023**	
	Nbre	%	Nbre	%
Ensemble	**11 520**	**100**	**12 503**	**100**
Moins de 15 ans	2 387	21	2 181	17
15-24 ans	1 513	13	1 535	12
25-39 ans	1 852	16	2 130	17
40-54 ans	2 350	20	2 561	21
55-64 ans	1 514	13	1 488	12
65-79 ans	1 352	12	1 638	13
80 ans ou +	552	5	970	8

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

Données 2021-2022

	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

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

Type de ménages	Nombre de ménages					
	2021		**2 022**		**2 023**	
	Nombre	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Ménages d'une personne	**2 787**	**30,5**	**2 596**	**29,4**	**2 801**	**29,60**
Hommes seuls	1 136	12,4	970	12,2	1 083	11,4
Femmes seules	1 651	18,1	1 626	17,2	1 718	18,2

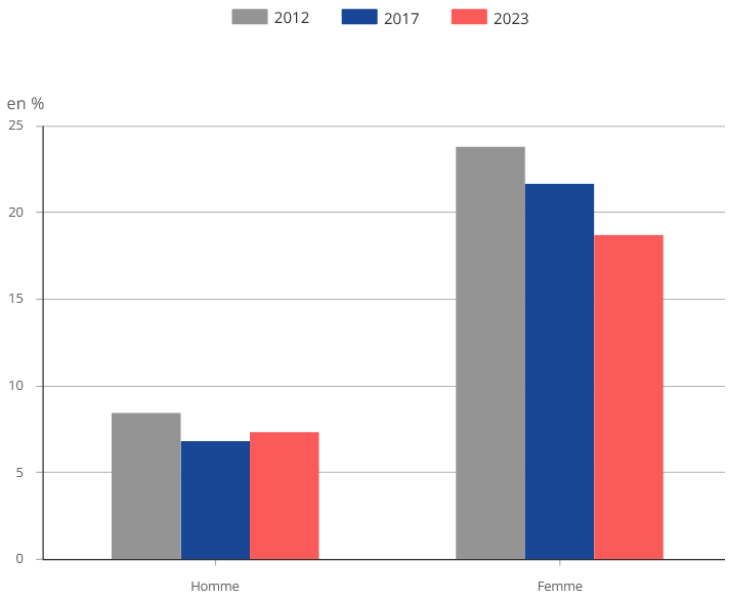
- Evolution de la typologie des ménages : les familles monoparentales

Ménages d'une famille	Nombre de ménages					
	2021		**2022**		**2023**	
	Nombre	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Familles monoparentales	**1 160**	**18,5**	**1 251**	**19**	**1 299**	**19,60**
Hommes seuls avec enfant(s)	233	3,7	213	3,2	227	3,4
Femmes seules avec enfant(s)	927	14,8	1 038	15,8	1 072	16,2

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

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 à celui des hommes.

- Répartition par sexe et par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes			Femmes		
	2021	**2022**	**2023**	**2021**	**2022**	**2023**
Ensemble	8 759	8 999	9106	9 838	10 036	10 263
Agriculteurs exploitants	0	0	0	0	0	3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	355	303	351	139	140	161
Cadre et professions intellectuelles supérieures	1 598	1 808	1807	1 365	1 501	1 563
Professions intermédiaires	1 304	1 332	1288	1 539	1 639	1 638
Employés	781	805	723	2 100	2 083	2 113
Ouvriers	1 221	1 176	1218	264	264	249
Retraités	1 986	2 046	2177	2 565	2 640	2 833
Autres personnes sans activité professionnelle	1 516	1 529	1542	1 866	1 770	1703

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

▪ 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	%	2023	%
Ensemble	**10 129**	**100**	**10 287**	**100**	**10 322**	**100**
Travaillent dans la commune	1 857	18,3	1 891	18,4	1 876	18,2
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	8 271	81,7	8 396	81,06	8 446	81,8

C. Les actions de la Ville en direction des habitantes et des habitants

Les services municipaux au contact de la population veillent à l'égal accès des filles et des garçons, des femmes et des hommes, à leurs activités. Cette partie présente les données sexuées transmises par les services Jeunesse et Sports, ainsi que les actions engagées par la petite enfance en 2026.

1) Le service jeunesse — espace animation jeunesse (11-17 ans) et point information jeunesse (15-25 ans)

Pour le service Jeunesse, l'égalité entre les filles et les garçons constitue une valeur fondamentale, pleinement intégrée à ses missions d'inclusion et d'égalité des chances : elle guide la conception des actions, avec la volonté de lutter contre les stéréotypes de genre et de garantir à chaque jeune les mêmes possibilités de participation. Les critères d'attribution des dispositifs municipaux reposent sur la mixité de genre et de quartiers.

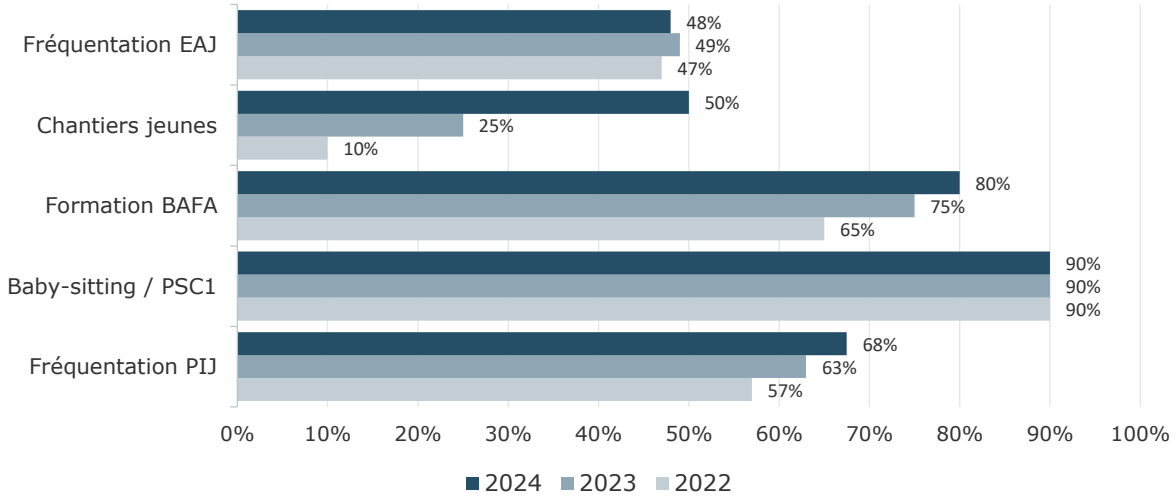
▪ **Part des filles et des femmes dans les activités et dispositifs jeunesse**

Activité / dispositif	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Espace Animation Jeunesse (11-17 ans)			
Fréquentation de l'EAJ	47 %	49 %	48 %
Accompagnement à la scolarité (CLAS, collégiens)	54 %	41 %	52 %
Activités des vacances scolaires (559 participations)	—	—	53 %
Séjours (été 2024)	—	—	30 %
Mini-camps (été 2024)	—	—	50 %
École multisport ados	—	—	22 %
Atelier d'anglais	—	—	44 %
Point Information Jeunesse (15-25 ans)			
Fréquentation du PIJ	57 %	63 %	67,5 %
Révisions de printemps (3e, 1re, terminale)	—	34 %	50 %
Ateliers de recherche de stage de 3e	40 %	73 %	—
Accompagnement Parcoursup	—	58 %	36 %
Chantiers jeunes	10 %	25 %	50 %
Initiation baby-sitting / PSC1	90 %	90 %	90 %
Formation générale BAFA	65 %	75 %	80 %
Prévention santé sexuelle (lycéens 15-19 ans)**	—	62 %	57 %

Source : service Jeunesse, bilan 2023-2024. Pour les dispositifs du PIJ, les années indiquées correspondent aux années civiles 2022, 2023 et 2024.

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

- **Part des filles et des femmes dans quelques dispositifs jeunesse**



<u>Actions engagées en 2026 par le service Jeunesse</u> :

- **Village santé sexuelle au lycée Rosa Parks** : pour répondre aux préoccupations des jeunes sur la vie affective, relationnelle et sexuelle, le service mobilise des partenaires socio-éducatifs, de prévention spécialisée et de santé (EAJ et PIJ).
- **Dispositif « Jeunes & Femmes »** porté par la Mission locale du Val d'Yerres Val de Seine : intervention du PIJ sur la revalorisation de l'image de soi et l'estime de soi de jeunes femmes adultes au parcours marqué par des blessures.
- **Parité filles-garçons dans la sélection des participants** aux dispositifs BAFA, chantiers jeunes, baby-sitting, séjours ados et ambassadeurs, afin de garantir l'égalité d'accès aux opportunités proposées.
- **Programmes des vacances scolaires** : diversification des animations et choix d'activités non genrées pour favoriser la mixité au sein de la structure jeunesse.

2) Le service des sports — village sport 2026

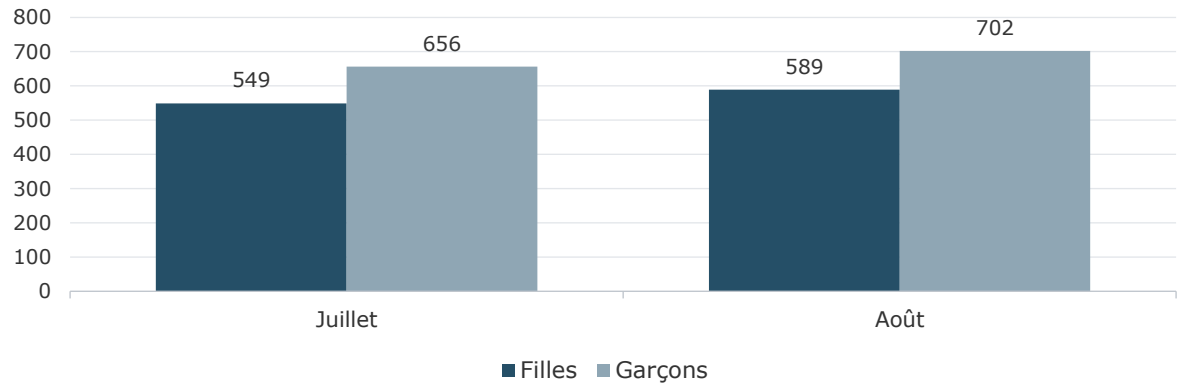
Organisé du 6 juillet au 21 août 2026 sur les pelouses entre l'avenue Charles de Gaulle et l'avenue de la Vénerie, le Village Sport a accueilli 4 496 participations d'enfants et de jeunes de 3 à 18 ans, malgré la fermeture de deux journées et deux demi-journées pour canicule. Il propose une grande diversité d'activités libres et encadrées (sports de raquette, sports collectifs, équilibre et motricité, opposition, adresse, structures gonflables), avec l'intervention de la médiathèque et de plusieurs clubs montgeronnais (volley-ball, handball, karaté).

- **Village Sport 2026 : participants par sexe et par âge**

Indicateur	Juillet	Août	Été 2026
Filles	549	589	1 138
Garçons	656	702	1 358
Part des filles	**45,6 %**	**45,6 %**	**45,6 %**
Répartition par âge			
Maternelles (3-6 ans)	576	567	1 143
Primaires (7-10 ans)	546	548	1 094
Collégiens (11-13 ans)	182	157	339
Lycéens (14 ans et plus)	47	36	83

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

- **Village Sport 2026 : répartition filles et garçons**



3) La petite enfance — accompagner les deux parents

- **Contrats d'accueil adaptés aux familles** : grâce au financement par la prestation de service unique (PSU) de la CAF, les établissements d'accueil du jeune enfant adaptent les contrats aux besoins des familles, ce qui facilite l'activité professionnelle des parents, en particulier des mamans.

III. Bilan du plan d'actions 2024-2026

Le plan adopté par le conseil municipal du 21 novembre 2023 est suivi à travers **20 actions** réparties en quatre axes. Le tableau ci-dessous croise les actions inscrites au plan, les bilans 2024 et 2025 et les réalisations 2026.

- **Suivi des 20 actions du plan 2024-2026**

Action	Service(s) porteur(s)	2024	2025	2026	Statut
Axe 1 — Poursuivre la promotion de l'égalité dès le plus jeune âge					
Former les animateurs sur les thématiques	Jeunesse, Enfance-Éducation, Petite enfance, Sport	✓	✓		**Réalisée**
Inscrire la culture d'égalité dans le projet pédagogique des accueils	Jeunesse, Enfance-Éducation, Petite enfance, Sport	✓	✓		**Réalisée**
Réduire les supports d'animation genrés	Jeunesse, Enfance-Éducation, Petite enfance, Sport	✓	✓	✓ activités non genrées (EAJ)	**Réalisée**
Mettre en place des animations pour déconstruire préjugés et stéréotypes	Jeunesse, Enfance-Éducation, Petite enfance, Sport	✓	✓	✓ village santé lycée Rosa Parks	**Réalisée**
Tendre vers la parité au conseil municipal des enfants	Enfance-Éducation	✓	✓		**Réalisée**
Axe 2 — Réaffirmer la place de la femme					
Conférences avec des organisations de défense des droits des femmes	Communication				**à venir**
Installer des distributeurs de protections menstruelles	RH	✓	✓		**Réalisée**

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

Action	Service(s) porteur(s)	2024	2025	2026	Statut
Réunions d'information contraception et infections sexuellement transmissibles	Jeunesse	✓	✓	✓ village santé (EAJ + PIJ)	**Réalisée**
Ateliers de recherche d'emploi pour les femmes éloignées de l'emploi	Jeunesse	✓	✓	non reconduit	**Partielle**
Ateliers d'estime de soi	Jeunesse (PIJ)			✓ « Jeunes & Femmes »	**Réalisée**
Aide technique à la création d'entreprise	Jeunesse			non réalisé	**à venir**
Valorisation de la femme: portraits de personnalités locales	Cabinet, RH	✓	✓		**Réalisée**
Axe 3 — Mieux accompagner la grossesse et la parentalité					
Espace d'allaitement avec réfrigérateur	Petite enfance	✓	✓		**Réalisée**
Informer les futurs parents sur leurs congés et droits (guide)	RH	✓	✓		**Réalisée**
Accompagner les agents futurs parents dans la recherche d'un mode de garde	Petite enfance		✓		**Réalisée**
Souplesse d'organisation et télétravail pour les jeunes parents	RH, Petite enfance			✓ télétravail, temps partiel de droit; contrats PSU	**Réalisée**
Éviter les réunions le mercredi, avant 8 h et après 18 h	Direction générale	partiel			**Partielle**
Axe 4 — Favoriser la mixité et lutter contre les discriminations					
Guide des bonnes pratiques de recrutement pour les cadres	RH	✓	✓		**Réalisée**
Guide de prévention du harcèlement et des discriminations	RH	✓	✓		**Réalisée**
Promouvoir l'attractivité des métiers genrés (portes ouvertes, stages, Actu RH)	RH			✓ intitulés de poste et annonces	**Réalisée**
Sensibiliser les associations à un tarif différencié pour le sexe sous-représenté	Vie associative, Sports				**à venir**

▪ ACTIONS RÉALISÉES EN 2026 HORS PLAN INITIAL

Axe	Action	Service
Axe 1	Village santé sexuelle au cœur du lycée Rosa Parks, avec des partenaires socio-éducatifs, de prévention spécialisée et de santé	Jeunesse (EAJ + PIJ)
Axe 2	Intervention dans le dispositif « Jeunes & Femmes » de la Mission locale VYVS (estime de soi de jeunes femmes adultes)	Jeunesse (PIJ)
Axe 3	Contrats d'accueil adaptés aux besoins des familles grâce au financement PSU de la CAF	Petite enfance
Axe 4	Parité filles-garçons dans la sélection des participants aux dispositifs jeunesse (BAFA, chantiers, baby-sitting, séjours, ambassadeurs)	Jeunesse (EAJ + PIJ)
Axe 4	Activités non genrées dans les programmes des vacances scolaires	Jeunesse (EAJ)

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

Bilan qualitatif du plan 2024-2026 :

15 actions sur 20 sont réalisées entièrement, 2 sont partiellement réalisées et 3 restent encore à réaliser. En outre, 5 actions nouvelles ont pu voir le jour.

Le bilan 2024-2026 met en évidence l'engagement particulièrement positif du service Jeunesse, aux côtés des services Enfance-Éducation et Petite enfance, dans la mise en œuvre de l'axe consacré à l'éducation et à l'égalité.

Cette mobilisation traduit une conviction forte : les inégalités entre les femmes et les hommes ne se corrigent pas uniquement dans le monde professionnel, elles se préviennent et se combattent dès le plus jeune âge.

En sensibilisant les enfants et les jeunes à l'égalité filles-garçons, en déconstruisant les stéréotypes de genre et en favorisant la mixité dans les activités proposées, le service Jeunesse contribue à faire évoluer durablement les représentations et les comportements.

Son action présente un intérêt tout particulier puisqu'elle intervient à une période déterminante de construction de l'identité, des relations sociales et des choix d'orientation. Elle permet ainsi de promouvoir une culture de l'égalité, du respect mutuel et de l'ouverture, tout en donnant aux jeunes les moyens de s'affranchir des représentations traditionnelles liées au genre.

Pour la période 2027-2029, il conviendra de poursuivre et de renforcer cette dynamique interservices, en pérennisant les actions de sensibilisation auprès des jeunes, en développant les initiatives favorisant la mixité et en inscrivant davantage l'égalité filles-garçons dans les pratiques éducatives et les projets d'animation.

IV. PLAN D'ACTIONS 2027-2029

Le plan 2027-2029 est structuré en deux volets :

- Le **volet A** constitue le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au sens du décret du 4 mai 2020 (quatre axes obligatoires, soumis à l'avis du comité social territorial)
- Le **volet B** porte sur les politiques publiques menées sur le territoire.

Légende : ★ action prioritaire · ↻ action reprise du plan 2024-2026 · ◆ action proposée par les services en 2026 · ✦ action inspirée d'autres collectivités.

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

- **Proposition du Plan d'actions 2027-2029 : 23 actions, services pilotes, échéances et indicateurs**

N°	Action	Service pilote	Associés / partenaires	Échéance	Indicateur
VOLET A — LA COLLECTIVITÉ EMPLOYEUR (plan d'action égalité professionnelle)					
Axe 1 — Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération					
1.1	★ Analyser les écarts « à poste égal » (grade, emploi, ancienneté) chez les titulaires de catégorie A et les contractuels de catégories B et C ; corriger les écarts injustifiés	DRH	Direction générale	2027-2028	Écarts par catégorie ; nb de situations corrigées
1.2	Revoir le RIFSEEP sous l'angle de l'égalité : cotation IFSE des métiers à prédominance féminine (« travail de valeur égale »), répartition du CIA, neutralisation dans l'analyse des congés liés à la parentalité	DRH	Finances, CST	2028	Part des primes F/H
Axe 2 — Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois					
2.1	★ Suivre le taux de promus / promouvables par sexe et inscrire un objectif d'équilibre dans les LDG 2027-2032	DRH	CST	2027	Taux promus/promouvables F/H
2.2	Recrutement : jurys mixtes, formation des recruteurs aux biais, statistiques des candidatures par sexe, vigilance sur l'encadrement (catégorie A)	DRH	Services recruteurs	2027	% de jurys mixtes ; part F en cat. A
2.3	↻ Promouvoir la mixité des métiers : immersions, stages, apprentissage, témoignages Actu RH ; poursuivre les annonces au féminin et au masculin	DRH	Police municipale, Services techniques, Petite enfance, Communication	2027-2029	% du sexe minoritaire par filière
2.4	★◆ Rééquilibrer l'accès à la formation et privilégier les formations en intra pour limiter les déplacements ; suivre l'ensemble du plan de formation sur l'année civile	DRH	Encadrants, CNFPT	2027	Taux d'accès et de présence F/H
2.5	↻ Favoriser la mobilité interne et les parcours vers l'encadrement : pérenniser les immersions engagées en 2026, préparation aux concours, mentorat, déprécarisation des contractuel(le)s	DRH	Direction générale	2027-2029	Nb d'immersions ; nb de lauréat(e)s
2.6	◆ Mettre à disposition un poste informatique dédié pour suivre des formations à distance ou des préparations aux concours, et informer sur la mobilisation du CPF	DRH	Informatique	2027	Nb d'agents utilisateurs
2.7	◆ Sensibiliser les managers à l'intérêt des formations longues, notamment de remise à niveau en français (savoirs de base)	DRH	Encadrants, CNFPT	2027-2028	Nb de parcours longs suivis
Axe 3 — Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle					
3.1	★↻◆ Systématiser l'entretien avant le départ et au retour de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental : évolutions du service, missions, horaires, dossiers en cours	DRH	Encadrants	2027	% d'entretiens réalisés
3.2	Encourager les pères à prendre leurs congés (paternité, parental) ; informer sur les droits liés à la naissance	DRH	Communication	2027-2029	Taux de recours des pères

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

N°	Action	Service pilote	Associés / partenaires	Échéance	Indicateur
3.3	↻ Santé des femmes au travail : pérenniser les distributeurs de protections, sensibiliser à l'endométriose et à la ménopause, aménagements via la médecine préventive	DRH	Médecine préventive, F3SCT	2027-2028	Nb de sites équipés
3.4	Informer sur les effets du temps partiel et du temps non complet (carrière, retraite, sur cotisation) ; réduire les temps non complets subis	DRH	Finances	2028	Nb de temps non complets
3.5	Mise en œuvre d'un groupe de travail sur les cycles de travail	DRH	DRH, tous les services	2027	Proposition de scenarii
Axe 4 — Prévenir et traiter les violences, le harcèlement, les discriminations et le sexisme					
4.1	★ Former tous les encadrants et membres de jurys de recrutement aux violences sexistes et sexuelles, au harcèlement et aux discriminations	DRH	CNFPT, CIG	2027-2028	% d'encadrants formés
4.2	★ Créer un protocole d'accompagnement des agents victimes de violences intrafamiliales (référent, autorisations d'absence, mobilité, logement)	DRH	CCAS, Police municipale	2027	Protocole adopté
VOLET B — LE TERRITOIRE					
Axe 5 — Éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge					
5.1	★ Pérenniser le village santé et vie affective (consentement, cyberharcèlement) dans les lycées et collèges	Jeunesse	Éducation nationale, partenaires santé	Annuel	Nb de jeunes touchés
5.2	◆ Maintenir la parité dans les dispositifs jeunesse, produire chaque année les données genrées (EAJ, PIJ, CLAS)	Jeunesse	—	Annuel	% F/H par dispositif
5.3	Développer la pratique sportive des filles et des adolescentes : suivi genré du Village Sport, créneaux ados, sports mixtes, sections féminines	Sports	Vie associative, clubs	2027-2029	% de filles au Village Sport
5.4	★◆ Promouvoir la place du père en crèche : communication aux deux parents, appel du père en première intention, actions parents-enfants invitant les pères	Petite enfance	—	2027	Nb d'actions ; participation des pères
Axe 6 — Favoriser l'autonomie économique et l'insertion des femmes					
6.1	★ Plan d'accompagnement des familles monoparentales : places d'accueil pour les parents en insertion, information sur les droits, aides du CCAS	CCAS	Petite enfance, Jeunesse	2027-2028	Nb de familles accompagnées
Axe 7 — Lutter contre les violences faites aux femmes					
7.1	Former les policiers municipaux et les agents d'accueil au repérage et à l'orientation des victimes	Police municipale	Prévention, CCAS	2027-2028	% d'agents formés
8.1	↻ Campagnes autour du 8 mars et 25 novembre en direction des équipes ; habitants ; des commerçants	DRH / Communication	Cabinet, Commerce	Annuel	Nb d'actions

REÇU EN PREFECTURE
le 25/11/2026
Application agréée E-legalite.com
99_DE-091-219104213-20261116-DCM26_83-DE

CONCLUSION

Au terme du plan 2024-2026, la collectivité dispose d'un socle solide : une forte présence des femmes à tous les niveaux de la collectivité, une égalité d'accès aux promotions, des outils RH structurants, un accès à la formation nettement amélioré en 2026 pour les hommes comme pour les agentes de terrain et une politique éducative engagée en faveur de l'égalité dès le plus jeune âge. Près de 85 % des actions du plan ont été réalisées.

Ces avancées témoignent de l'engagement de la collectivité en faveur d'une politique d'égalité femmes-hommes concrète, transversale et inscrite dans la durée. Elles traduisent une mobilisation progressive de l'ensemble des services, tant dans les pratiques de gestion des ressources humaines que dans les politiques publiques conduites auprès des habitants. L'action éducative menée auprès des enfants et des jeunes constitue notamment un levier essentiel pour promouvoir la culture de l'égalité et prévenir durablement les stéréotypes de genre.

Le plan 2027-2029 s'inscrit dans cette dynamique et ambitionne de poursuivre et d'amplifier les actions engagées. Il s'appuiera sur les propositions des services, l'intégration de bonnes pratiques observées dans d'autres collectivités et un pilotage renforcé, associant objectifs, échéances et indicateurs de suivi.

L'ambition est de faire progresser durablement l'égalité professionnelle au sein de la collectivité et de consolider, dans toutes les politiques municipales, une culture partagée de l'égalité.