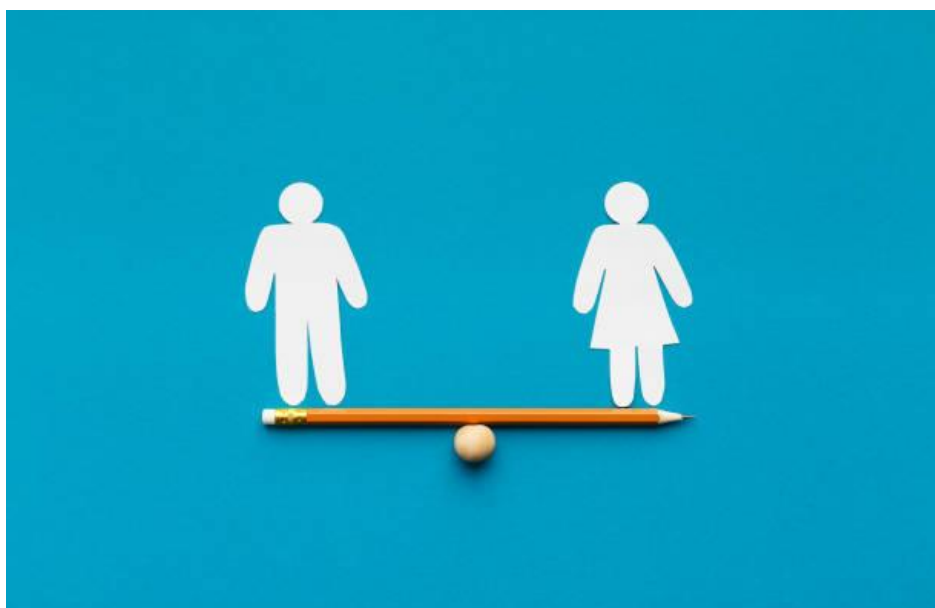


RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



***DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE
SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 24 MARS 2022
VILLE DE SEVRES***

PREAMBULE	4
PREMIERE PARTIE	8
BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE	8
I - INDICATEURS DES EFFECTIFS	9
1.1 Répartition des effectifs globaux de la commune de Sèvres	9
1.2 Recrutement	13
II - ORGANISATION DU TRAVAIL	14
2.1 Aménagement du temps de travail	14
2.2 Positionnement au sein de la structure	14
III - DEROULEMENT DE CARRIERE	15
3.1 Promotion interne ou avancement de grade	15
3.2 Données salariales	16
IV - ABSENTEISME	18
V - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL	19
VI - FONCTIONS ELECTIVES	19
6.1 Les assemblées du territoire	19
6.2 Les commissions et groupe de travail	20
VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	21
VIII - PERSPECTIVES	24
SECONDE PARTIE	26
BILAN DES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE POUR FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES	26
I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES	27
1.1 Population par sexe et par classes d'âge	27
1.2 Population par type d'emploi	30
1.3 Situation familiale	33
1.4 taux de chômage et taux d'activité	35
1.5 L'environnement national : l'impact de la crise sanitaire	36
II - AUTRES INDICATEURS	39
2.1 Données relatives à la jeunesse	39
2.2 Données relatives à la culture	43
2.3 Données relatives aux aides sociales	43
2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme	45
TROISIEME PARTIE	50

APPLICATION CONCRETE : PISTES D’ACTION ENVISAGEES POUR 2022	50
Thématique 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes	51
Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables et en détresse	52
Thématique 3 : Egalité des sexes et journée pour les droits des femmes	53
Thématique 4 : Actions en matière d’égalité des sexes dans les ressources humaines.....	54
● <i>Proposition 1 : garantir l’égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière</i>	54
● <i>Proposition 2 : Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....</i>	57
● <i>Proposition 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.</i>	58

PREAMBULE

Instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT), le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants et doit être présenté au conseil municipal préalablement au vote du budget.

Son contenu a été fixé par décret et est le suivant :

- une première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale
- une seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action sur ce thème.

Ce plan a été rendu obligatoire par l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour les collectivités territoriales ainsi que pour les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20.000 habitants après consultation du comité technique. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 a défini les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

D'une durée maximale de 3 ans, ce plan a vocation à réduire les écarts existants entre les femmes et les hommes par l'engagement de la collectivité à mener une stratégie et des actions visant à réduire les écarts constatés.

L'élaboration de ce plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité pour déterminer ensuite les actions à mener, a minima, au travers des axes définis dans le décret d'application en identifiant les objectifs à atteindre au travers d'un calendrier et d'indicateurs de suivi.

A Sèvres, le 10 décembre 2021, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres a été présenté au Comité Technique (CT) qui rassemble représentants du personnel et représentants de la collectivité. Ce plan d'action s'appuie sur les lignes directrices de gestion de la Ville de Sèvres, validées à l'unanimité par les membres du Comité technique le 25 novembre 2020 et arrêtées par le Maire le 22 décembre 2020 et dont l'un des objectifs est la mise en place de mesures favorisant l'égalité professionnelle, dont l'égalité femmes-hommes, et

la prévention des discriminations, tout en mettant en valeur les dispositifs et actions déjà existants en interne.

RAPPEL DES TEXTES

Code général des collectivités territoriales

Article D2311-16 :

I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.

II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1 :

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;

3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;

4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;

9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière

d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

Article 1 :

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016 et, pour les régions issues de regroupements au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1er janvier 2017.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il comporte également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

PREMIERE PARTIE

BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE

I - INDICATEURS DES EFFECTIFS

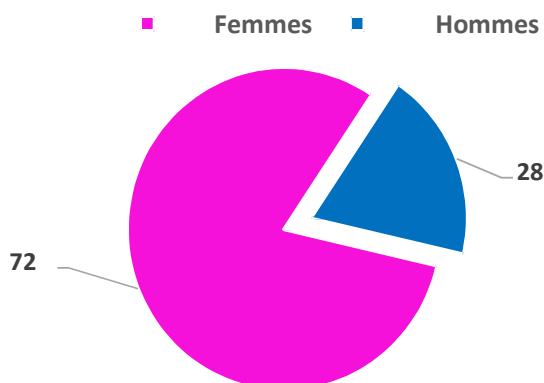
Les données chiffrées contenues dans cet état des lieux concernant la Ville sont en majorité issues du dernier Rapport sur l'État des Collectivités (REC) publié en 2021. Les chiffres concernant les données nationales et les communes de la Petite Couronne proviennent de la synthèse, la plus récente, des REC réalisée par les Centres de Gestion.

1.1 Répartition des effectifs globaux de la commune de Sèvres

⇒ **72% des agents sur poste permanent de la Ville sont des femmes**

Les effectifs de la Ville, tout grade et catégorie confondus, sont majoritairement féminins puisqu'au 31 décembre 2020, la Ville employait 219 femmes et 89 hommes, soit 308 agents sur emploi permanent. Avec ses 72% d'agents féminins, la Ville de Sèvres se place au-dessus de la moyenne des communes de la Petite Couronne à 64.3% au 31 décembre 2017.

Répartition Femmes - Hommes sur emploi permanents au 31 décembre 2020

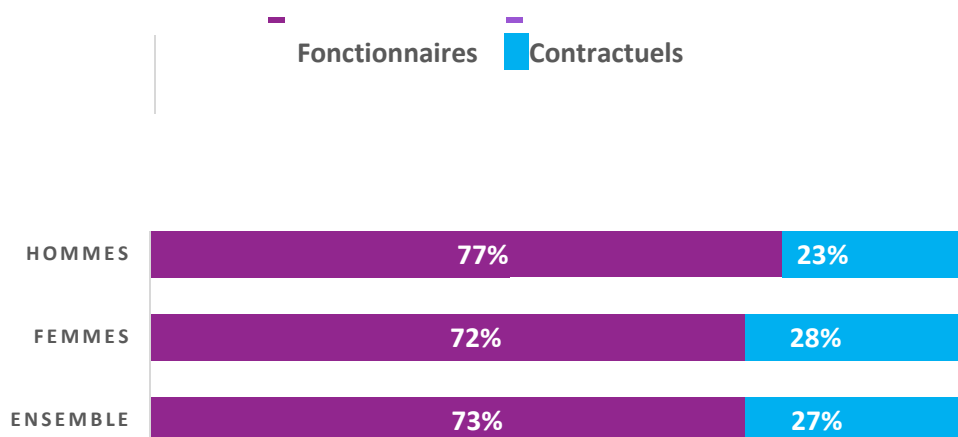


⇒ *Une répartition entre les fonctionnaires et les contractuels globalement similaire*

La collectivité compte **232 fonctionnaires** (163 femmes / 69 hommes) et **76 contractuels** (56 femmes/ 20 hommes). La répartition par genre des fonctionnaires et contractuels est globalement similaire à la répartition des effectifs globaux. Au sein de chacune des deux catégories (fonctionnaires et contractuels), les femmes sont ainsi largement majoritaires

- ▶ 71 % des fonctionnaires sont des femmes et 29 % des hommes
- ▶ 76 % des contractuels permanents sont des femmes et 24 % des hommes

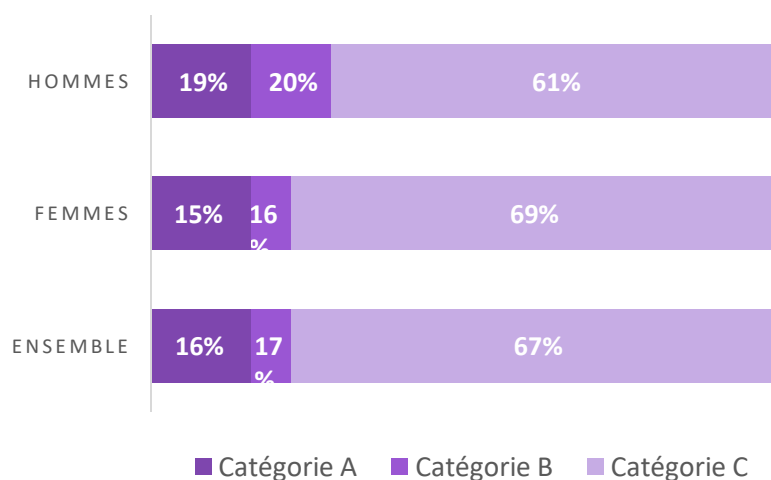
Ceci étant, on peut noter que la part des contractuels est légèrement supérieure pour les femmes (28%) que pour les hommes (23%).



⇒ *Une répartition globalement homogène par catégorie*

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	68%
	Catégorie B	68%
	Catégorie C	75%

⇒ *Les femmes plus représentées en catégorie C*



Près de 7 femmes sur 10 (contre 6 sur 10 pour les hommes) sont en catégorie C. Les hommes sont en effet plus représentés sur les catégories A et B que les femmes. Ceci s'explique par le fait que les métiers de catégorie C de l'éducation et de la petite enfance (ATSEM, auxiliaire de puériculture...), qui représente 1/3 des cadres d'emplois présents sur la commune, sont exclusivement occupés par des femmes.

⇒ *Les filières sportive et techniques inversent la tendance de la surreprésentation féminine.*

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	74%	26%
Technique	31%	69%
Culturelle	71%	29%
Sportive	37%	63%
Sociale	100%	-
Médico-sociale	100%	-
Animation	61%	39%

⇒ *Les cadres d'emploi des filières sociale et médico-sociale entièrement féminisés.*

Cadres d'emploi les plus féminisés :

Éducateurs de jeunes enfants	100%
ATSEM	
Agents sociaux	
Puéricultrices	
Infirmiers en soins généraux	
Auxiliaires de puériculture	
Adjointes administratifs	89%
Rédacteurs	84%

Cadres d'emploi les plus masculinisés :

Agents de maîtrise	100%
Éducateurs des APS	63%
Adjointes techniques	63%
Ingénieurs	57%

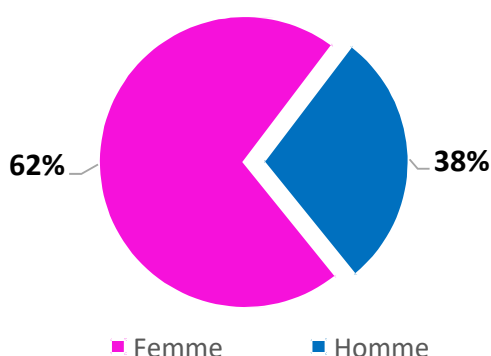
** Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte*

⇒ *Les hommes en moyenne plus âgés que les femmes*

Genre	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48 ans et 9 mois	39 ans et 7 mois	46 ans et 2 mois
Hommes	49 ans et 2 mois	42 ans et 3 mois	47 ans et 7 mois

⇒ *Un taux de féminisation moins important sur les emplois non permanents*

Répartition des agents sur emplois non permanents - année 2020



Taux de féminisation

1.2 Recrutement

23% des recrutements externes sont des hommes

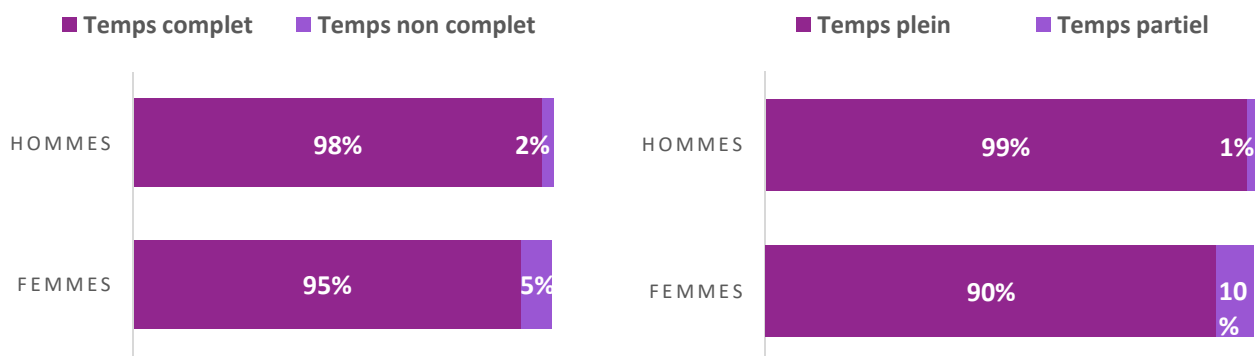
Sur les 51 recrutements externes effectués, seulement 12 postes ont été pourvus par des hommes, ce qui représente 23% des recrutements. Un tiers des postes vacants l'était dans le domaine de l'Education et de la Petite Enfance (ATSEM, Auxiliaire de puériculture, EJE) où les candidats sont majoritairement féminins.

90 % des recrutements temporaires sont pourvus par des femmes

II - ORGANISATION DU TRAVAIL

2.1 Aménagement du temps de travail

⇒ *Les femmes plus représentées sur les temps de travail réduits (temps non complet et temps partiel)*



⇒ *En 2020, 8 agents bénéficient de congés parentaux, uniquement des femmes.*

2.2 Positionnement au sein de la structure

Les postes d'encadrement sont féminisés à 61%.

En 2020 : les postes d'encadrement à la Ville de Sèvres sont répartis comme suit :

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	2	3
Postes de direction	6	4	10
Total	7	6	13

Ainsi, sur les 3 emplois fonctionnels de la collectivité, un emploi est occupé par une femme.

Concernant les postes de direction, les femmes sont mieux représentées puisqu'elles occupent 60 % des postes de direction.

III - DEROULEMENT DE CARRIERE

3.1 Promotion interne ou avancement de grade

- Mise en stage et Titularisation en 2020

2 agents contractuels ont été mis en stage, soit 1 homme et 1 femme.

- Promotion interne et avancement de grade en 2020

26 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 19 femmes et 7 hommes.
10,29% des hommes en ont bénéficié contre 11,65% des femmes.

Au regard de la part importante des femmes fonctionnaires dans notre collectivité (72%), il est à noter que cette proportion est globalement bien respectée dans les décisions liées à la carrière des agents.

- Télétravail

⇒ *Les hommes ont davantage recours au télétravail*

A la suite de l'expérimentation réalisée depuis 2016, et confirmée en 2018, le télétravail a été déployée à l'ensemble des services municipaux, à raison d'une journée par semaine.

Outre la mise en place du télétravail inhérent à la crise sanitaire, en 2020, 4 hommes et 2 femmes bénéficient du télétravail pour 70 postes télétravaillables. Ainsi, les hommes sur poste télétravaillable sont 20% à avoir recours au télétravail alors que les femmes ne sont que 4%. Les postes non télétravaillables : Accueil physique, Education, Petite Enfance, Restauration, Gardiennage, etc. sont majoritairement occupés par des femmes.



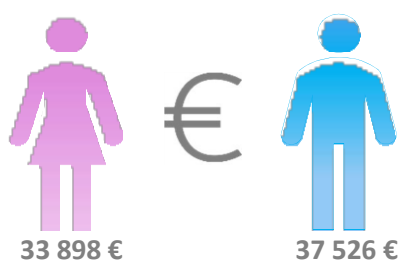
3.2 Données salariales

⇒ Des rémunérations quasi équivalentes entre les hommes et les femmes

Les écarts de rémunérations selon le genre sont limités par le régime indemnitaire adopté par plusieurs délibérations successives du Conseil Municipal qui encadre l'attribution des primes selon d'une part, les fonctions occupées au sein de la Ville et d'autre part, l'encadrement des rémunérations par le statut de la fonction publique.

Au niveau national, l'écart de rémunération brute annuelle sur emploi permanent était en 2019 de 19% défavorable aux femmes. A la Ville de Sèvres, cet écart est réduit mais s'élève à 10%.

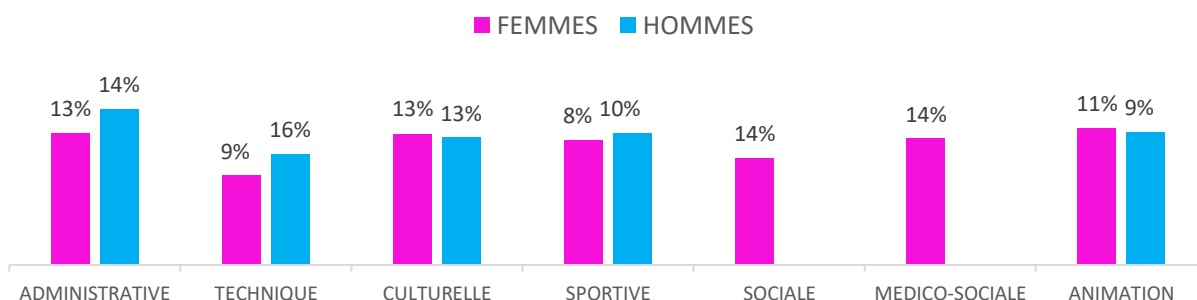
Rémunération annuelle brute moyenne



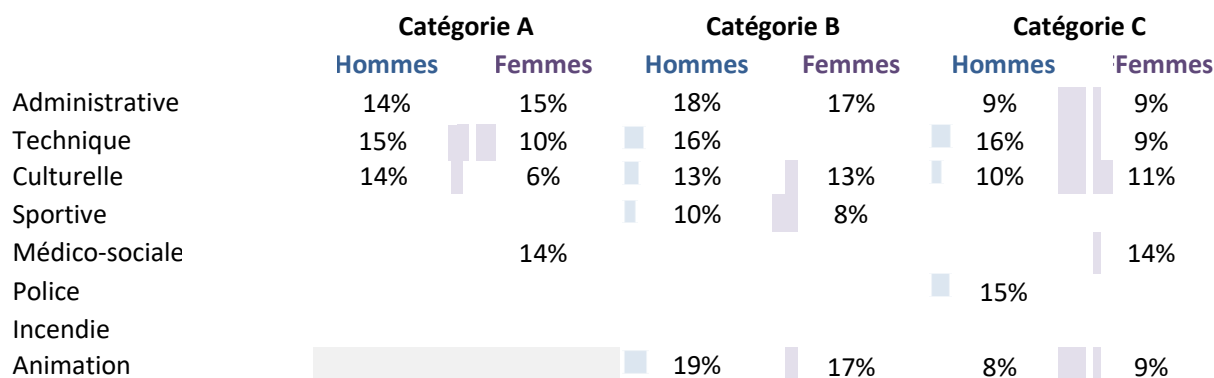
L'écart entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes par catégorie a diminué depuis 2016 :

- de - 6 % pour la catégorie A,
- de - 2 % pour la catégorie B,
- de - 3 % pour la catégorie C

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



Le déséquilibre observé entre les femmes et les hommes relevant de la filière technique s'explique par le fait que nombre d'entre elles occupent des fonctions de gardiennes d'équipements scolaires ou sportifs logées gratuitement par nécessité absolue de service, ce qui les rends non éligibles aux primes mensuelles.



La part moyenne des primes dans la rémunération des agents de la collectivité se situe autour de 11,75%. Soit 12,66% pour les hommes et 10,83% pour les femmes.

IV - ABSENTEISME

⇒ *Les femmes sont davantage arrêtées que les hommes*

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,09%	1,54%
	Ensemble : 2,66%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,51%	3,80%
	Ensemble : 4,31%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,23%	3,84%
	Ensemble : 4,84%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

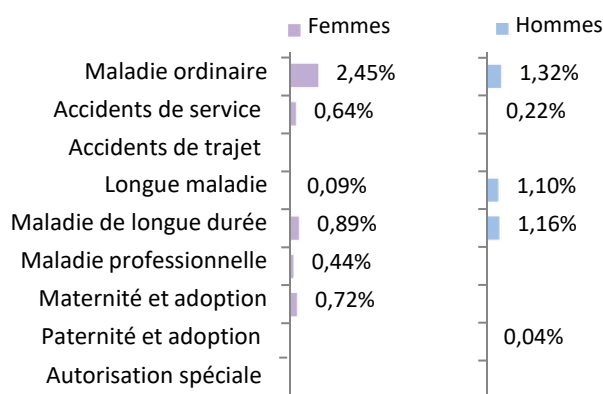
- En moyenne, 16,5 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 13,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

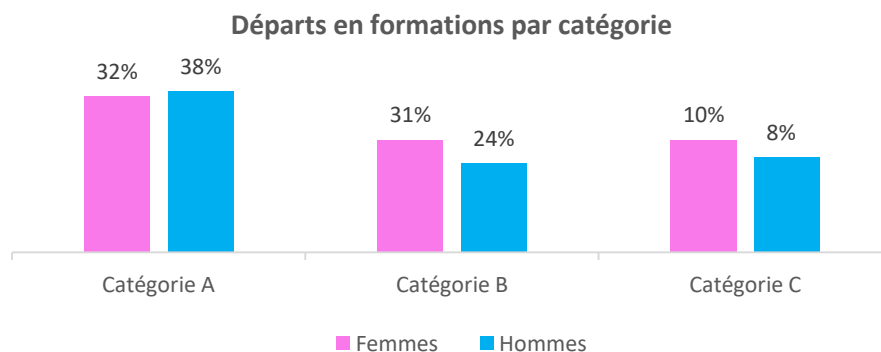
- ➔ 7 congés maternité ou adoption en 2020
- ➔ Un congé paternité ou adoption en 2020

□- 10 accidents du travail déclarés en 2020

- 1,6 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- 2,4 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 528 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 272 jours d'arrêt

V - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

⇒ *Les départs en formation légèrement supérieurs chez les femmes*



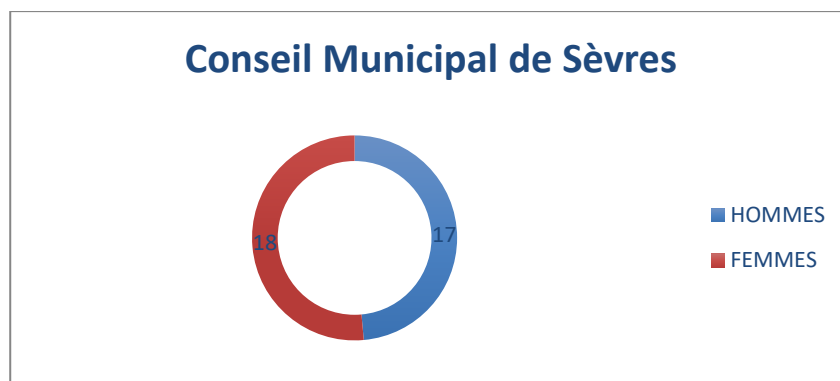
En 2020, il y a eu 52 départs en formation pour les agents sur poste permanent. En moyenne, les agents féminins partent davantage en formation que les agents masculins. Il existe cependant une disparité entre catégories, liée à la spécificité des missions de catégorie B et C qui nécessitent davantage un présentiel auprès du public avec la difficulté à se faire remplacer (ATSEM, agents en crèche).

VI - FONCTIONS ELECTIVES

6.1 Les assemblées du territoire

L'assemblée délibérante de la Ville de Sèvres est composée de 35 personnes, dont 18 femmes et 17 hommes puisque la parité instaurée par la loi impose naturellement la stricte égalité pour chaque liste présentée.

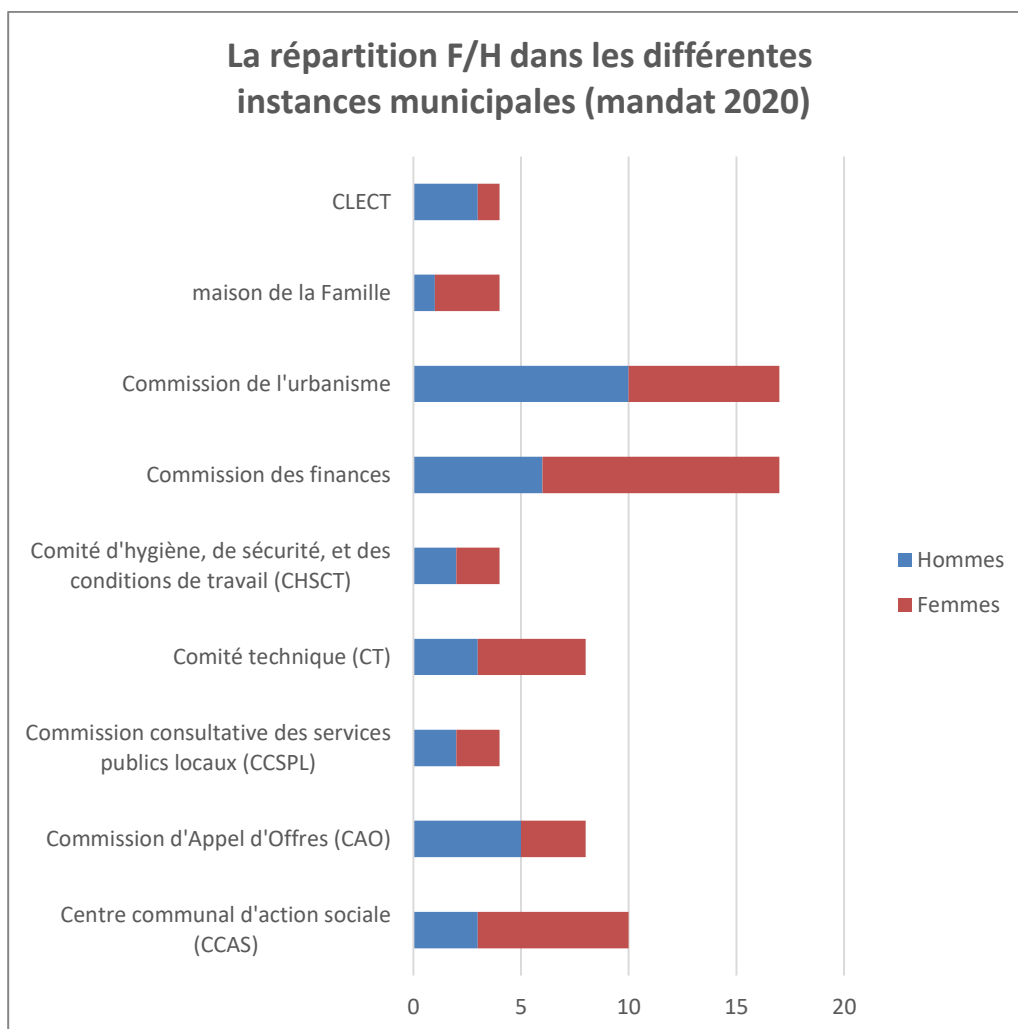
Les adjoints respectent également une stricte égalité et les domaines d'intervention les plus importants sont confiés à un femme ou un homme, sans autre considération que ses compétences ou son domaine de prédilection.



6.2 Les commissions et groupe de travail

L'étude de la composition des différentes instances municipales au 30 septembre 2021, qu'elles soient organismes réglementaire ou groupe de travail interne, nous montre que globalement la répartition respecte une certaine mesure de la parité et si dans certaines structures les femmes semblent moins représentées, une autre structure de portée équivalente voire dans le même domaine témoigne d'une féminisation honorable : les femmes sont légèrement sur représentées. Ceci laisse à penser qu'entre les différentes instances, un jeu d'équilibre s'est instauré afin de prendre en considération d'autres éléments plus tangibles permettant d'aboutir à une réelle féminisation de l'action municipale au sein de ses différents organes.

STRUCTURE	HOMMES	FEMMES	%H	%F
Centre communal d'action sociale (CCAS)	3	5	37,50%	63%
Commission d'Appel d'Offres (CAO)	7	3	70,00%	30%
Commission consultative des services publics locaux (CCSPL)	2	2	50,00%	50%
Comité technique (CT)	3	5	37,50%	63%
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	2	2	50,00%	50%
Commission des finances	6	11	33,29%	65%
Commission de l'urbanisme	10	7	58,82%	41%
maison de la Famille	1	3	25,00%	75%
CLECT	3	1	75,00%	25%



VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

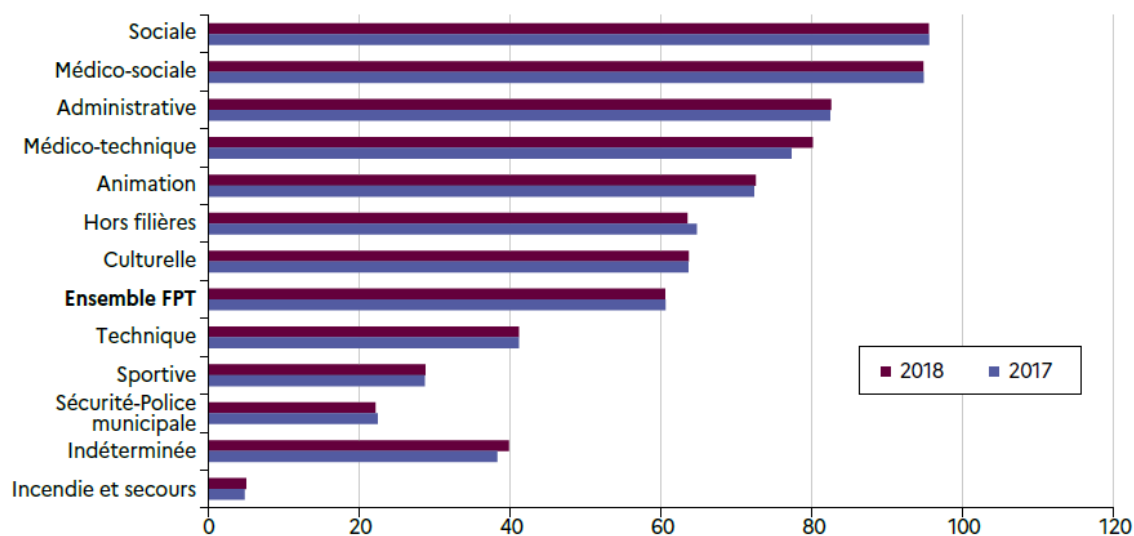
Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2018, de 0,7 % et de +0,8 % dans la fonction publique de l'État (pour la troisième année consécutive). Fin 2018, 62,5 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46,2 % dans le secteur privé. Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61,3 % (+0,3 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (87,7 %, en baisse de 0,4 point depuis 2015).

Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale

	2017	2018				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 254 206	1 255 353	61,0	80,6	15,8	3,8
EPA locaux	470 272	482 534	56,0	76,4	22,8	1,0
Total fonction publique territoriale	1 724 479	1 737 887	59,6	79,4	17,7	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41 730	40 756	93,2	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 682 749	1 697 131	58,8	81,4	18,2	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessì.

Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT



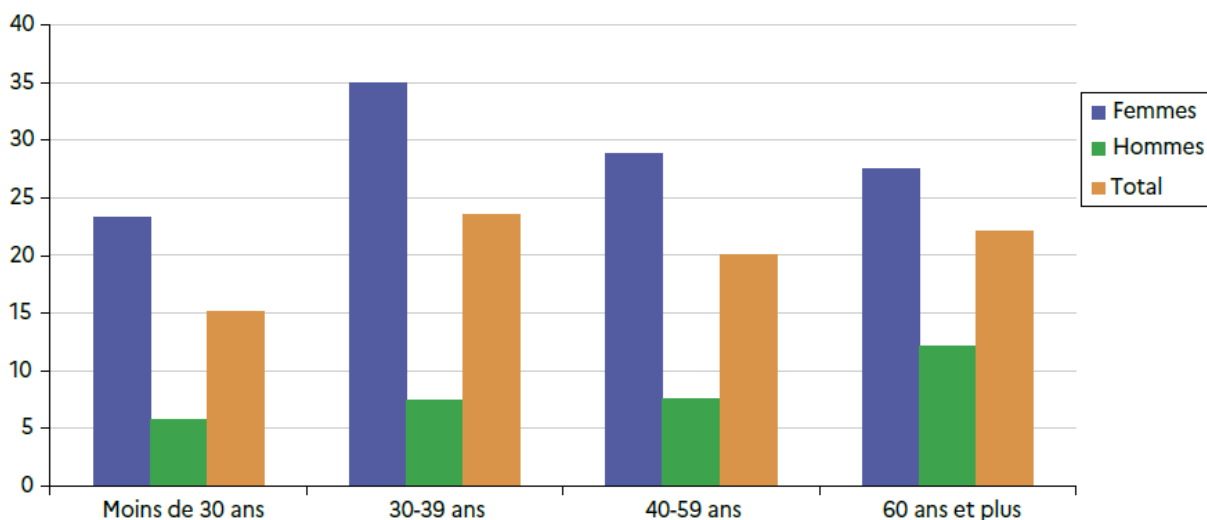
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessì.

Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,7	46,2	34,6	51,6	60,0	55,9
	EPA	45,9	37,5	64,9	68,0	54,3	56,6
	Total FPE	62,4	40,1	42,0	55,2	56,4	56,0
FPT	Communes	60,8	51,9	60,1	61,5	64,6	61,3
	Départements	72,7	65,9	77,2	63,3	59,6	68,1
	Régions	59,8	41,5	63,6	57,9	34,6	58,5
	Total collectivités territoriales	64,9	58,4	66,3	61,5	62,5	62,5
	Établissements communaux	84,2	48,3	84,2	88,5	86,1	87,7
	Établissements intercommunaux	55,9	33,6	56,3	51,7	53,0	53,1
	Établissements départementaux	38,6	38,5	36,5	23,9	63,7	27,9
	Autres EPA locaux	49,3	35,5	53,7	57,8	50,5	53,9
	Total EPA	57,8	36,8	57,4	58,3	63,4	58,2
	Total FPT	62,4	51,2	63,6	60,7	62,8	61,3
	Total secteur communal	60,6	43,5	60,3	62,0	64,2	61,7
FPH	Hôpitaux	74,5	46,2	83,2	77,6	ns	77,4
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	84,2	63,8	84,3	88,3	ns	87,5
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	58,0	72,3	65,7	ns	68,4
	Total FPH	74,8	49,1	82,6	78,7	ns	78,0
Ensemble de la fonction publique		65,1	41,9	55,1	63,7	59,1	62,5
Salariés du privé		-	-	-	-	-	46,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – SDess. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – SDess.

Champ : Fonctionnaires de la fonction publique d'État (hors Mairie) hors GEM et hors Union européenne de coopération.

VIII - PERSPECTIVES

Dans le cadre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes et avant de développer les actions relatives aux axes mentionnés dans le décret d'application du 7 mai 2020, un préliminaire dédié à la mise en œuvre du Plan d'action s'avère nécessaire. Les actions menées par la Ville de Sèvres associeront les agents du Centre Communal d'Action Sociale afin que les mesures prises puissent contribuer à l'égalité professionnelle au sein de l'établissement bien qu'il ne soit pas soumis à l'obligation de la rédaction d'un Plan d'action. Le projet d'élaboration du Plan d'action a été lancé à partir de septembre 2021 après l'obtention des analyses comparées résultant du Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2020. Ce projet de plan d'action s'appuie également sur les lignes directrices de gestion de la Ville de Sèvres, validées à l'unanimité par les membres du Comité technique le 25 novembre 2020 et arrêtées par le Maire le 22 décembre 2020 et dont l'un des objectifs est la mise en place de mesures favorisant l'égalité professionnelle, dont l'égalité femmes-hommes, et la prévention des discriminations.

Le Plan d'action est prévu pour une durée de 3 ans, de 2022 à 2024, à compter du 1^{er} janvier 2022 et son pilotage est effectué par la Direction des Ressources Humaines.

A ce titre, la Direction des Ressources Humaines :

- détermine les actions à mener et leur calendrier ;
- nomme les référents pour la réalisation des actions ;
- coordonne la mise en place des actions ;
- transmet les informations utiles à la réalisation des actions ;
- vérifie la réalisation des actions au moyen d'outils et/ou d'indicateurs de suivi ;
- s'assure de la mise en place d'un comité de suivi.

Chaque référent a la charge d'une action déterminée sur la durée du Plan. Il synthétise, analyse et communique annuellement les mesures entreprises.

Les acteurs sont l'ensemble des agents associés à la réussite des actions détaillées ci-après. Les représentants du personnel sont consultés pour la détermination des actions et informés de l'état d'avancement du Plan d'action.

Le Plan a été présenté au Comité technique avant sa mise en œuvre.

Chaque agent actuel de la collectivité sera informé de son existence ainsi que chaque agent recruté.

Le Comité Technique sera informé annuellement de l'avancement du Plan d'action
Un comité de suivi sera mis en place avec des agents et des représentants du personnel. Son rôle sera :

- d'échanger et de partager des informations sur les actions entreprises ;
- amender et valider l'avancement des chantiers ;
- rendre compte à la Direction des Ressources Humaines.

Au terme de la période triennale, la DRH organisera l'élaboration d'un nouveau plan qui devra être adopté.

SECONDE PARTIE

BILAN DES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE POUR FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES

I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES

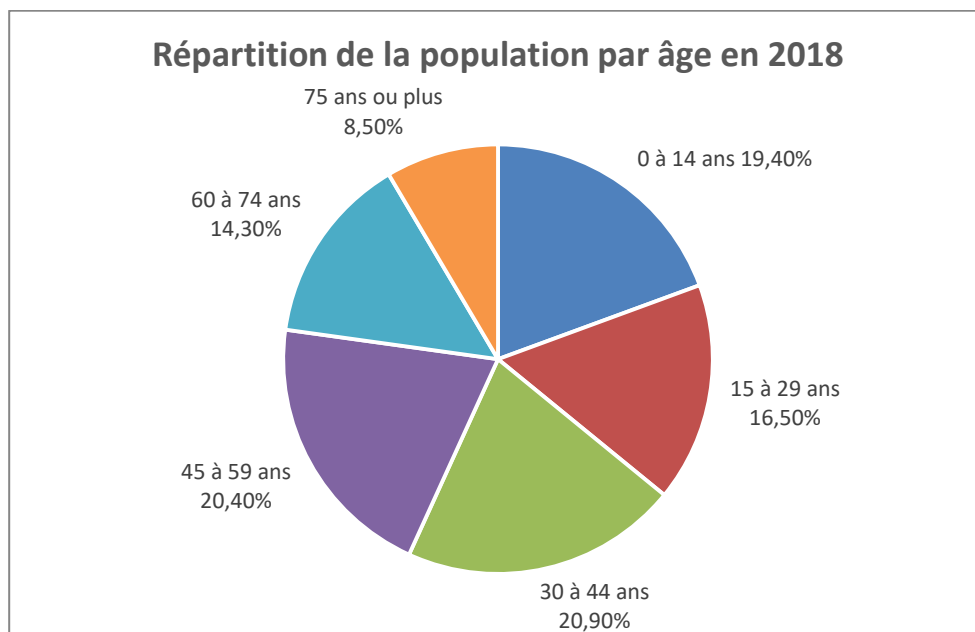
(Sauf indication contraire les données chiffrées qui suivent datent de 2018.
Toutes les données sont consultables sur le site www.insee.fr)

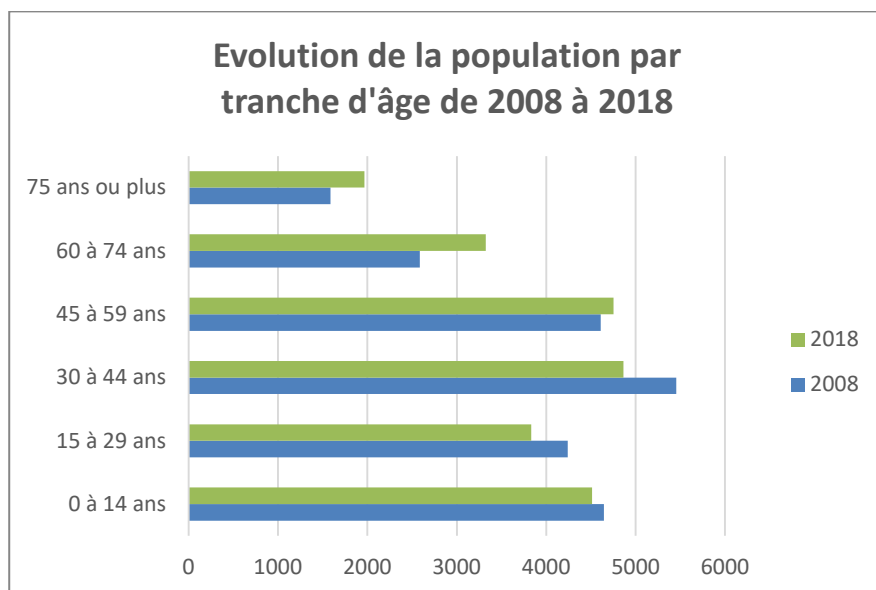
1.1 Population par sexe et par classes d'âge

Comme pour les années précédentes, on note que la population sur Sèvres est plutôt homogène en termes de classes d'âge avec aucune catégorie d'âge surreprésentée ou sous-représentée.

	2008	2013	2018
0 à 14 ans	4 646	4 731	4 514
15 à 29 ans	4 239	4 054	3 832
30 à 44 ans	5 453	4 882	4 862
45 à 59 ans	4 611	4 623	4 754
60 à 74 ans	2 586	3 168	3 324
75 ans ou plus	1 586	1 946	1 966
Ensemble	23 122	23 404	23 251

(Données INSEE)

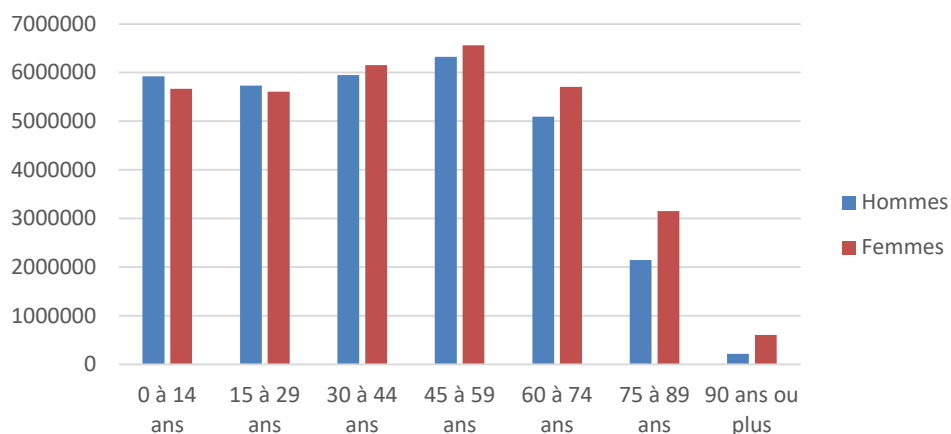




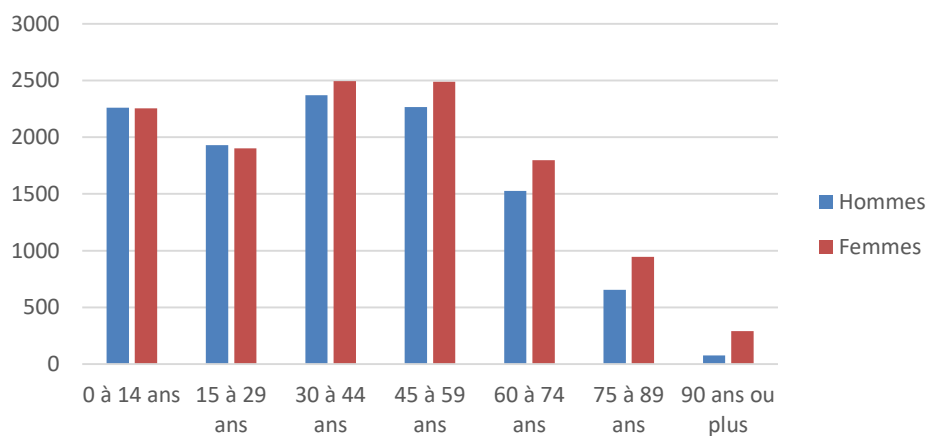
On constate que plus on avance dans les classes d'âge les plus élevées et plus les femmes sont représentées.

	Hommes	%	Femmes	%	Total
0 à 14 ans	2 260	50,07%	2 254	49,93%	4514
15 à 29 ans	1 930	50,37%	1 901	49,63%	3831
30 à 44 ans	2 370	48,73%	2 493	51,27%	4863
45 à 59 ans	2 265	47,64%	2 489	52,36%	4754
60 à 74 ans	1 526	45,90%	1 798	54,10%	3323
75 à 89 ans	655	40,96%	944	59,04%	1599
90 ans ou plus	76	20,70%	291	79,30%	367
Ensemble	11 082	47,67%	12 169	52,33%	23251

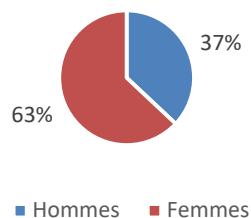
Population nationale - comparaison par tranche d'âge et par sexe



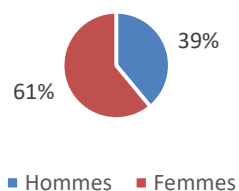
Population de SEVRES - comparaison par tranche d'âge et par sexe



2018 - Sèvres Répartition de la population de 75 ans et plus



2018 - répartition de la population nationale de 75 ans et plus



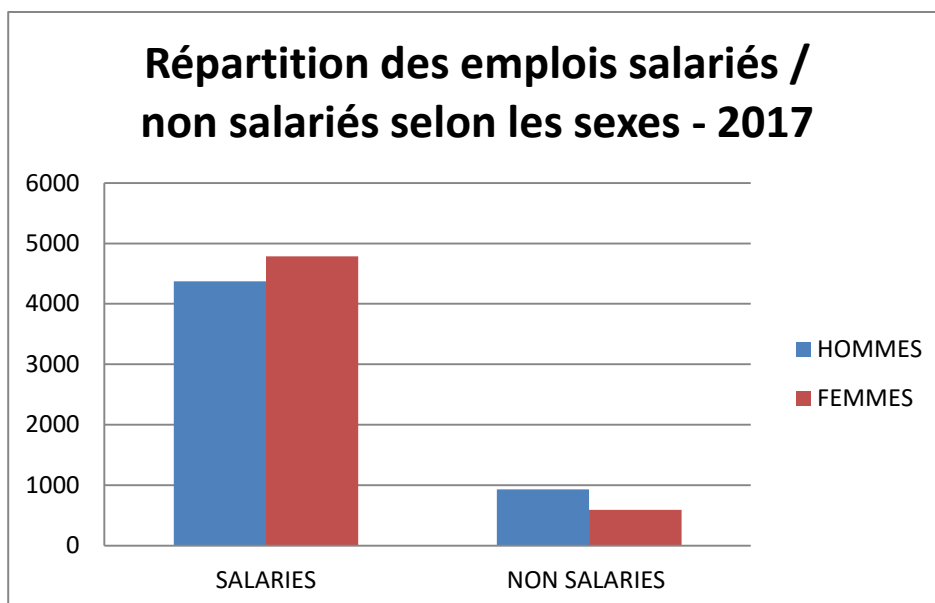
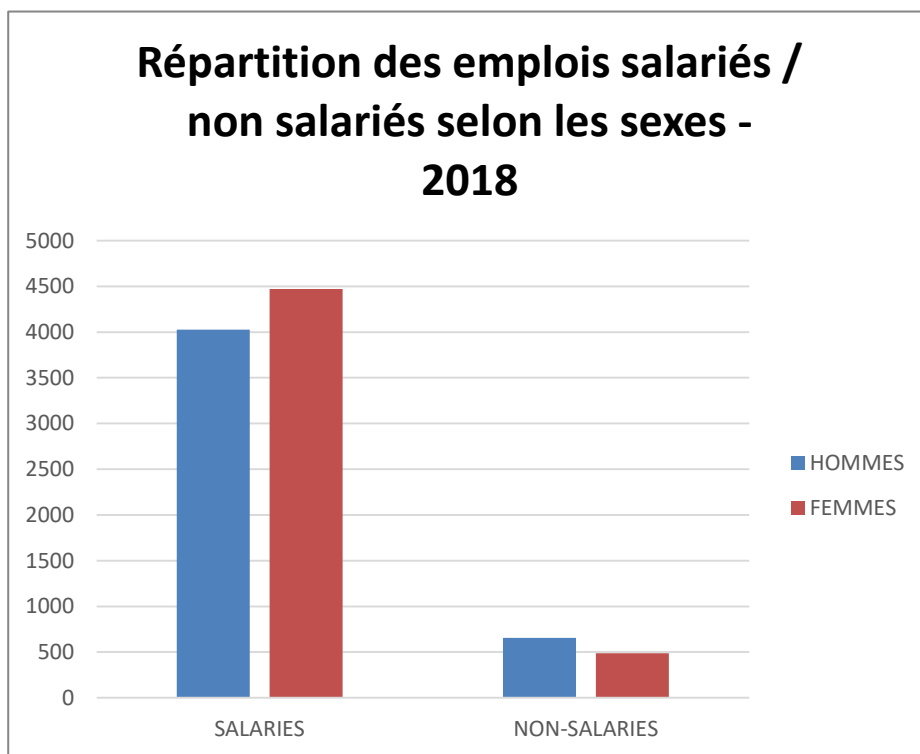
1.2 Population par type d'emploi

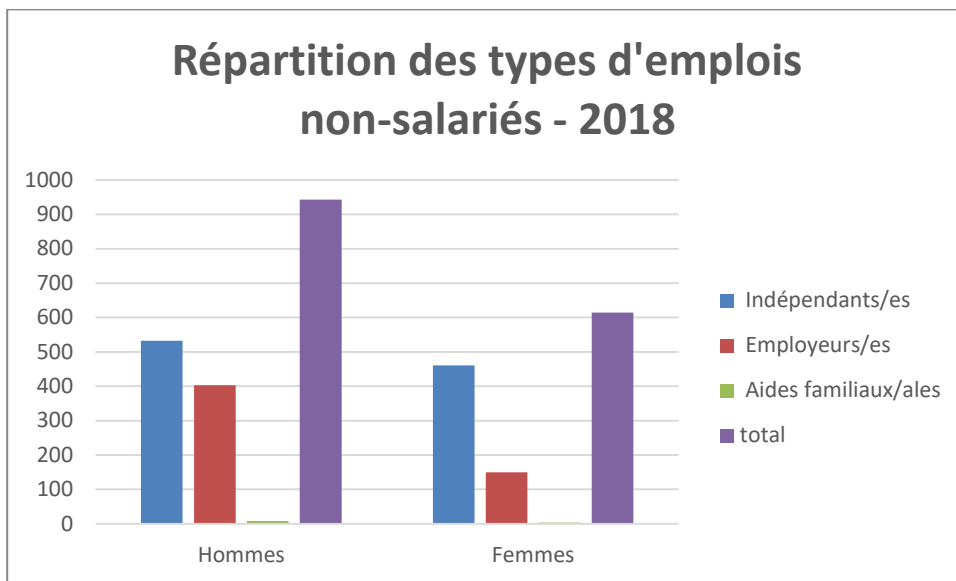
	HOMMES				FEMMES			
	2018	2017	2016	2015	2018	2017	2016	2015
titulaires FP ou CDI	3 930	3920	3856	3791	4 268	4263	4397	4220
CDD	253	261	262	275	425	394	387	403
Intérim	34	33	40	33	38	33	26	31
emplois aidés	5	10	6	6	22	19	23	19
apprentissage stage	151	151	152	147	76	78	82	93
indépendants/es	532	526	505	449	461	429	417	421
employeurs/euses	403	399	431	456	150	164	176	193
aides familiaux/ales	8	4	3	3	3	0	4	4

Répartition par type d'emplois en 2018

La population active, qu'elle soit féminine ou masculine, se concentre en très grande majorité voire quasi-exclusivement dans les emplois de CDI ou titulaires de la fonction publique.

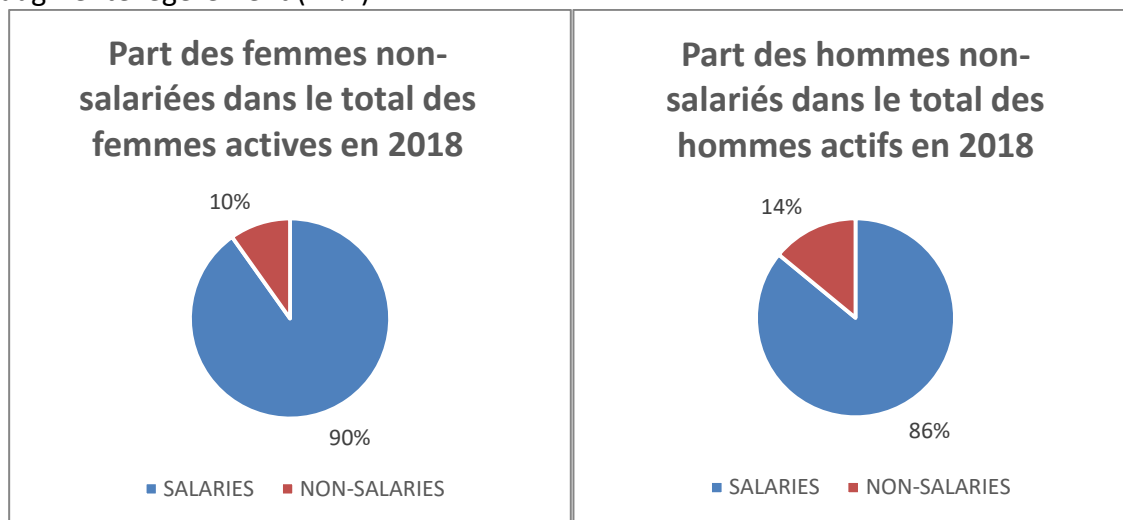
Comme les années précédentes, on observe que les femmes sont majoritaires parmi les actifs salariés alors que les hommes sont majoritaires, pour leur part chez les non-salariés.





Le ratio non salarié contre salarié reste à peu près dans les mêmes proportions pour les deux sexes ; avec un écart légèrement plus marqué chez les hommes.

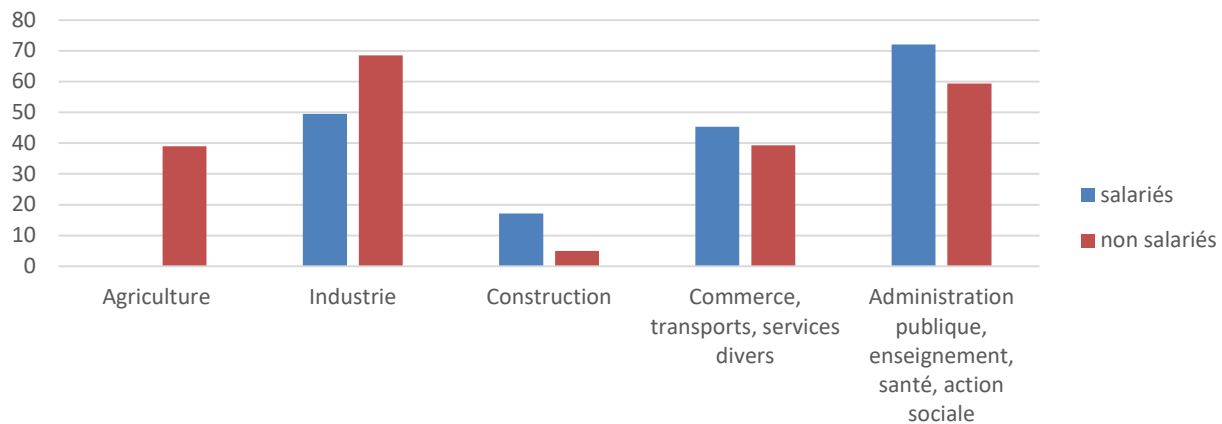
La situation pour la population active féminine reste quasi identique par rapport aux données de 2017 alors que pour la population active masculine la part des salariés augmente légèrement (+4%).



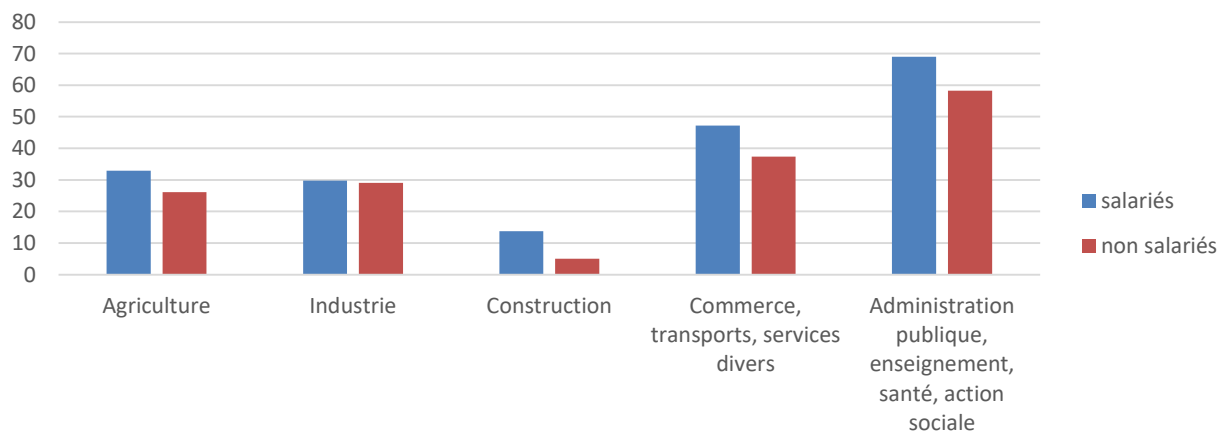
Taux de féminisation

Le taux de féminisation sur Sèvres s'inscrit dans les mêmes tendances qu'au niveau national avec une forte représentation dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé.

Taux de féminisation sur Sèvres en 2018 - par statut et secteur d'activité

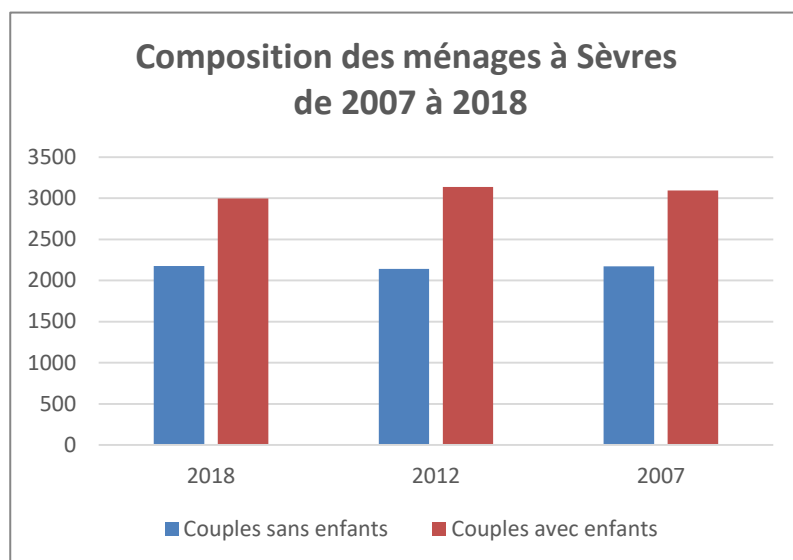
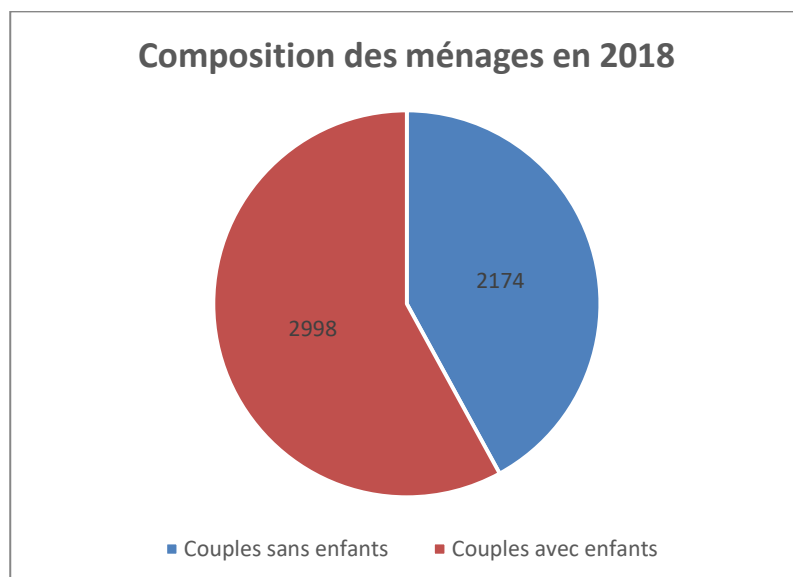


Taux de féminisation en 2018 par statut et secteur d'activité - chiffres nationaux



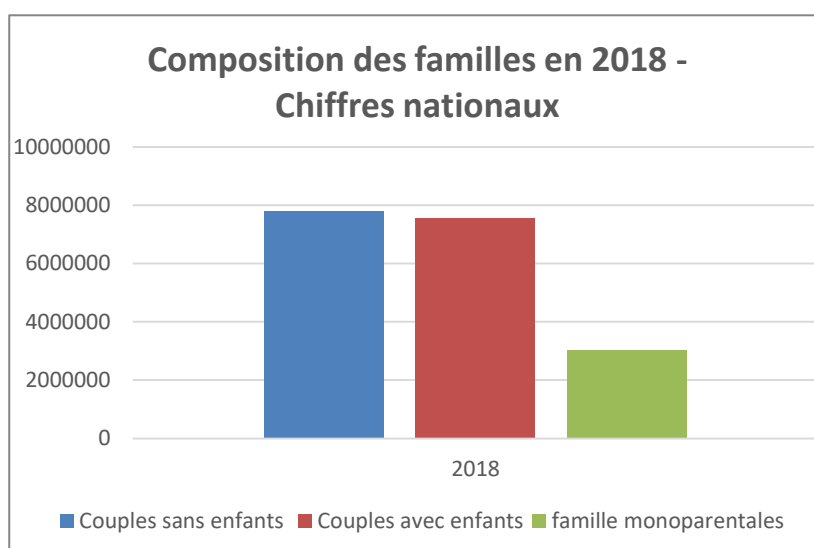
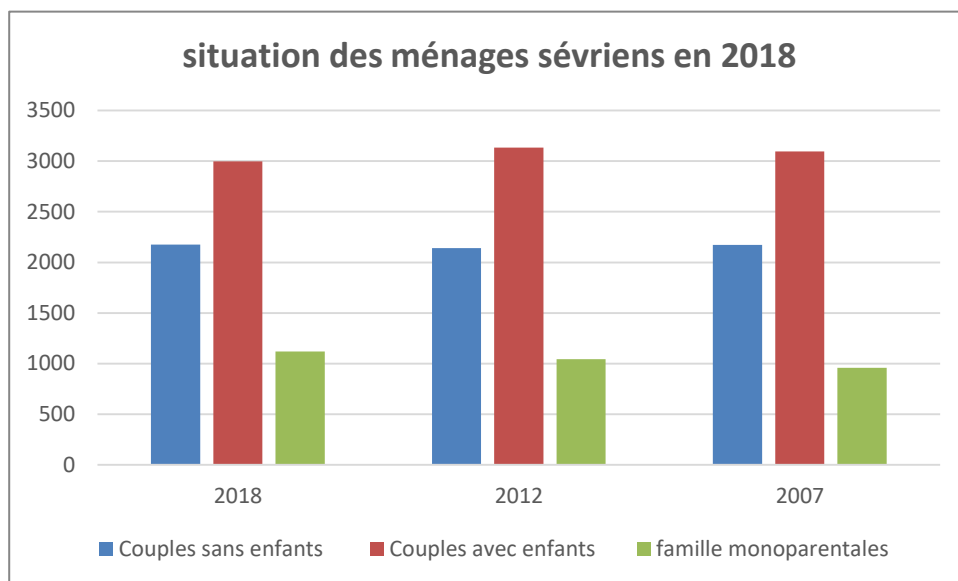
1.3 Situation familiale

Dans la continuité des années précédentes, les couples avec enfants restent majoritaires dans les ménages sévriens (58%).



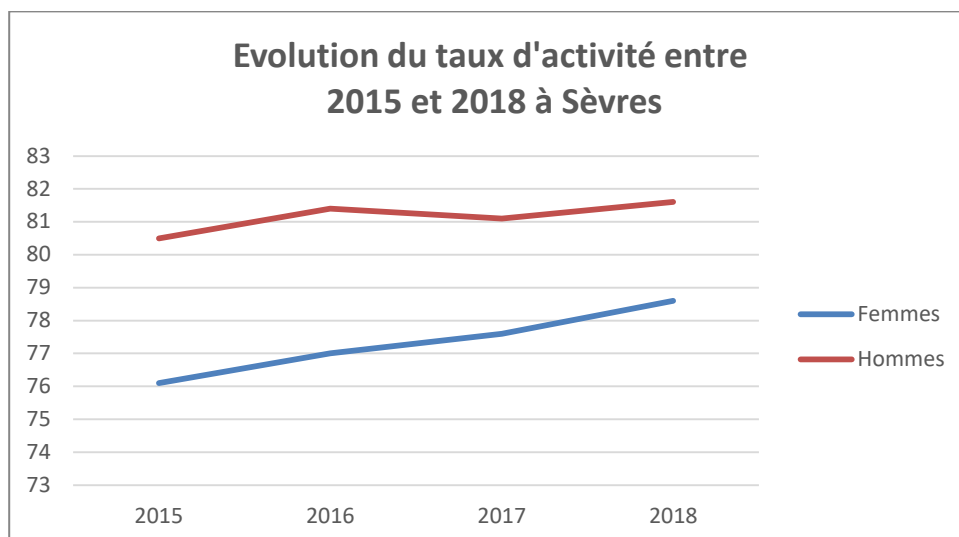
La représentativité des femmes au sein des familles monoparentales est identique à celle de 2017 : 83% de femmes seules avec enfants contre 17% d'hommes.

Familles monoparentales	2018	2017	2012	2007
ENSEMBLE	6291	5242	6376	6 231
Couples sans enfants	2174	2192	2141	2 172
Couples avec enfants	2998	3050	3135	3 095
famille monoparentales	1119	1095	1045	957
Part des familles monop	37,32	35,90	33,33	30,92
dont femmes seules avec enfants	928	911	894	824
dont hommes seuls avec enfants	190	184	151	133
Part des femmes seules avec enf	82,93	83,20	85,55	86,10
Part des hommes seuls avec enf	16,97	16,80	14,45	13,90



1.4 taux de chômage et taux d'activité

Pour mémoire, le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

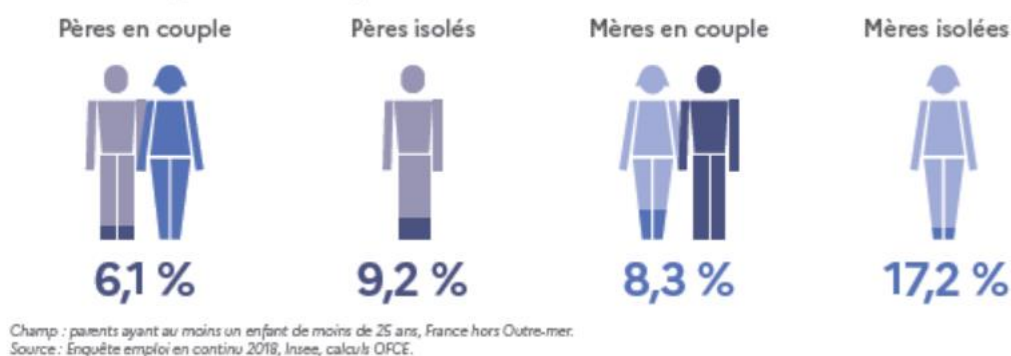


Evolution du taux de Chômage (au sens du recensement) à Sèvres des 15 – 64 ans de 2008 à 2018

	2008	2013	2018
Nombre de chômeurs	933	1 115	1 212
Taux de chômage en %	7,9	9,7	10,3
Taux de chômage des 15 à 24 ans	18,0	22,4	22,9
Taux de chômage des 25 à 54 ans	7,3	8,8	9,5
Taux de chômage des 55 à 64 ans	6,1	7,6	9,3

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

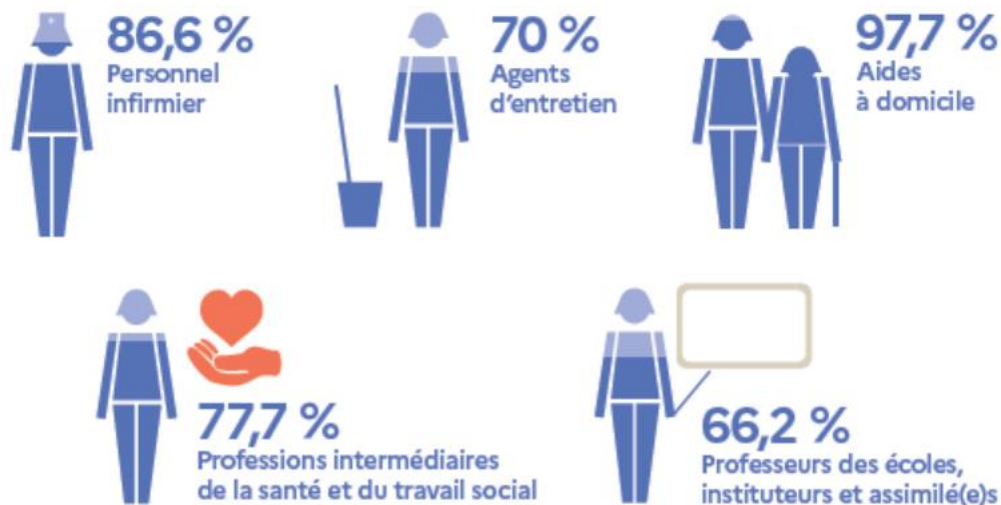
Taux de chômage selon la configuration familiale



1.5 L'environnement national : l'impact de la crise sanitaire

Chaque année, le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances publie les « Chiffres clés de l'égalité », mettant à jour les inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Or, cette année ces chiffres que nous reprenons ci-dessous caractérisent l'impact de la crise sanitaire sur ces inégalités.

Part des femmes dans les métiers de « première ligne » et du « care »



Sources : Insee, 2020 ; Drees, 2020 ; Dares, 2014 ; Dares, 2013. Détails p. 15.

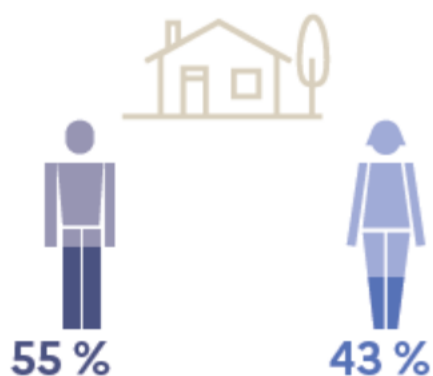
Part des femmes actives et des hommes actifs indépendant(e)s ayant cessé toute activité professionnelle pendant le premier confinement



Source : CRÉDOC, enquête Conditions de vie et Aspirations, avril 2020.

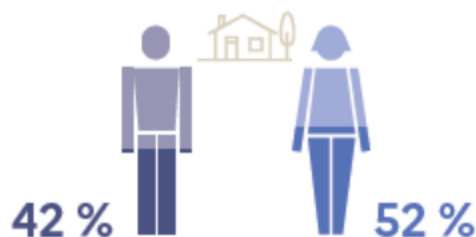
Conditions de télétravail des femmes et des hommes pendant la crise

En télétravail dans une pièce dédiée au travail*

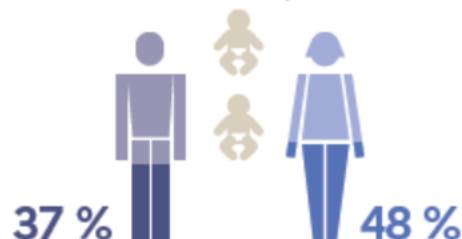


* Télétravail « total », situation en janvier 2021.
Source : CRÉDOC, enquêtes Conditions de vie et Aspirations, janvier 2021.

En télétravail sans un équipement adapté



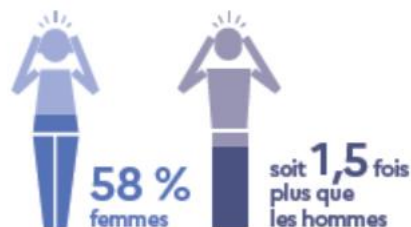
En télétravail avec un ou plusieurs enfants



Champ : 1 000 actifs et actives constituant un échantillon national représentatif de la population active âgée de 18 ans et plus en France.
Sources : Ined, Population & Sociétés n° 579, juillet 2020 ; Enquête UGICT-CGT, avril 2020 ; Science Po-IPSOS, « L'égalité femmes-hommes à l'épreuve du confinement », mai 2020.

Les conséquences de la crise pèsent sur la santé mentale des femmes

Part des femmes se disant en détresse psychologique lors du second confinement



Champ : 2 009 salariés et salariées interrogé(e)s du 2 au 9 décembre 2020.
Source : 5^e vague du baromètre Empreinte Humaine sur l'état psychologique des salariés à la sortie du deuxième confinement. Étude menée par OpinionWay, 2020.

II - AUTRES INDICATEURS

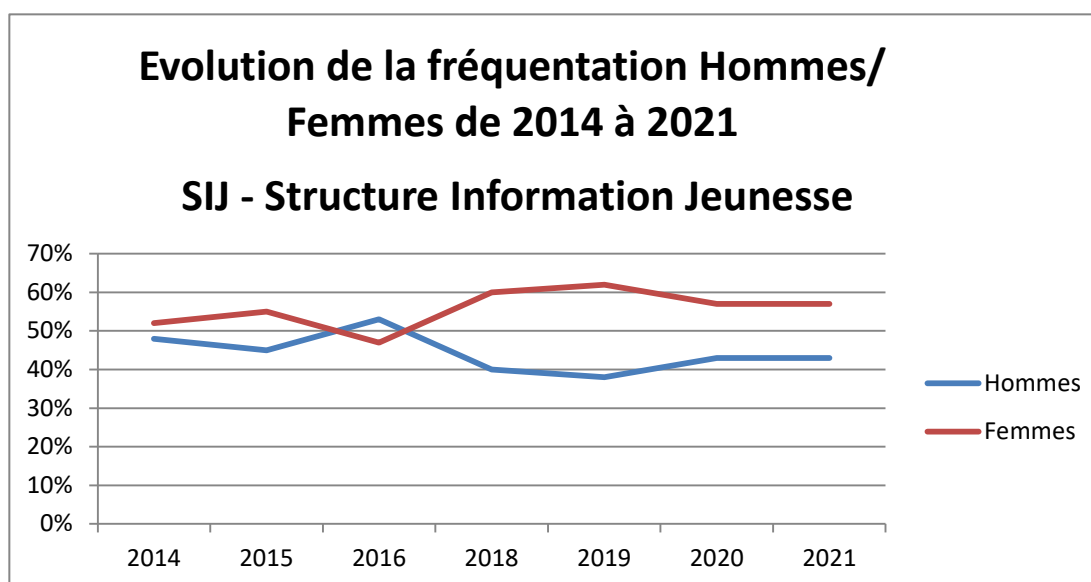
2.1 Données relatives à la jeunesse

La Ville de Sèvres a mis en place depuis 2001 une structure spécialement dédiée à la jeunesse ; l'Esc@le qui accueille, oriente et soutient les jeunes Sévriens de 15 à 30 ans prioritairement. Néanmoins en tant qu'accueil de loisirs 12-17 ans et Espace Public Numérique, et afin de réduire la fracture numérique, sont également accueillis des moins de 15 ans (10% en 2021) mais également des plus de 30 ans (27%) et des séniors (22%). Ces chiffres restent stables par rapport à 2020.

On note toujours cette légère tendance de surreprésentation des femmes par rapport aux hommes.

Structure Information Jeunesse – Etablissement public numérique

Concernant la partie « Bureau information jeunesse, informatique, services, bourses, Esc@le en scène, expositions », la fréquentation de la structure tourne depuis plusieurs années autour des 10 000 visites par an avec un bon équilibre entre les usagers féminins et masculins.



L'année 2021 a été dans la continuité de l'année 2020 en termes de fréquentation. Les fermetures, les couvre-feux, les accueils sur rendez-vous, la généralisation du télétravail et de l'enseignement à distance comme la mise en veille des actions collectives ont impacté la fréquentation de la structure a été fortement réduite. (± 5000).

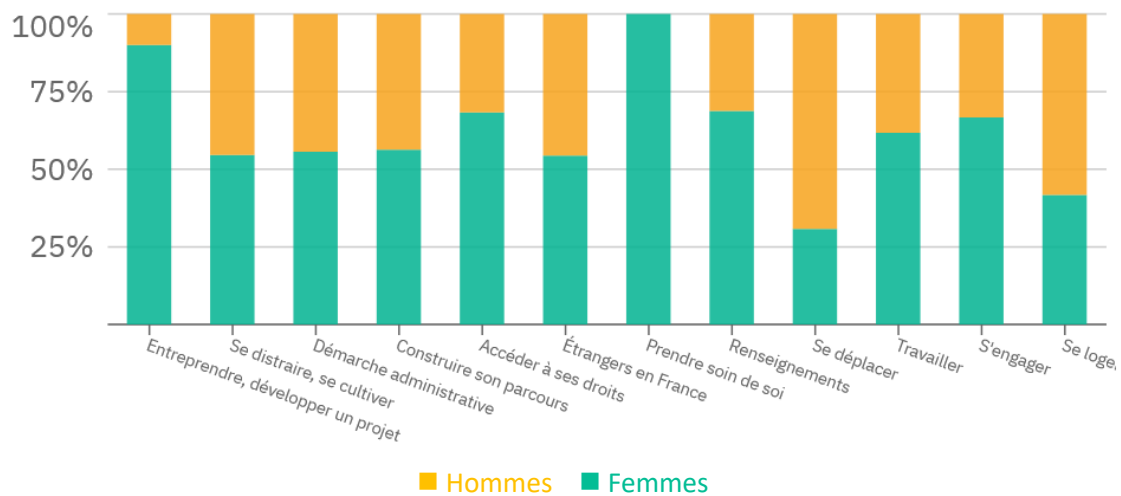
La tendance, constatée les années précédentes, d'une fréquentation féminine un peu plus importante se maintient. La répartition en 2021 est la même que pour 2020: 43% d'hommes/ 57% de femmes.

Analyse de la répartition Hommes/Femmes par tranches d'âge et par profil

Concernant le profil des utilisateurs, nous pouvons noter un équilibre de la fréquentation entre les hommes et les femmes pour les tranches d'âge 20-30 ans (52% d'hommes pour 48% de femmes). Le ratio est nettement plus marqué pour les autres tranches d'âge : les hommes étant plus représentés chez les moins de 14 ans ; les femmes étant beaucoup plus représentées chez les 15-20 ans et les plus de 30 ans.

	TOTAL	HOMMES	PROFILS		FEMMES
0-14 ans	10%	7%	Primaires (0,5%) / collégiens (9%) / décrocheurs (0,5%)		3%
15-30 ans	41%	18% (dont 35% chez les 15-20 ans)	3,5% étudiants 5% Lycéens 3% en rech d'emploi 5% salariés/indé 1,5% autre /ss activité	6% Lycéennes 5% étudiantes 6% salariées /Indpt 4,5% en rech. d'emploi 2,3% autre /ss activité	23% (dont 65% pour les 15-20 ans)
30 ans et plus	49%	19%	2% en études 4% en rech. d'emploi 6% salariés/indé 7 % autre /sans activités	11% salariées/Indpt 6% en rech d'emploi 1% étudiantes 12% autre/ss activité	30%
		44%			56%

Représentation des sexes selon les thématiques



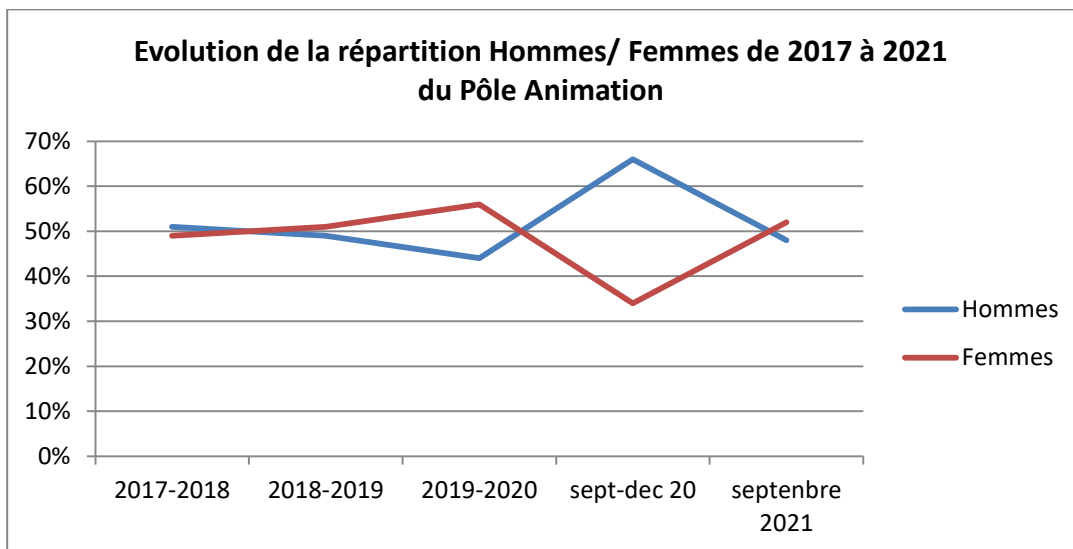
Pôle animation – ALSH 12/17 ans

Le pôle animation est un accueil de loisirs pour les 12-17 ans dont les activités ont été développées depuis 2007 avec des activités pendant les vacances scolaires puis le développement d'un accueil en temps scolaire à compter de 2011, la mise en place de stage Anim 'langues en 2014.

Le contexte sanitaire s'est fortement ressenti sur la fréquentation du pôle animation pénalisé par la fermeture de 6 mois, les protocoles mis en place, l'annulation des séjours et des anim'langues, les modalités d'inscriptions ne permettant plus une liberté de venue et de départ et les incertitudes sur la mise en place ou non de programme d'activités pendant les vacances scolaires.

De fait, le nombre d'inscrits à la rentrée de septembre 2021 a fortement baissé (-42%) sur la base de l'année de référence 2018/19.

Néanmoins, la tendance observée l'année dernière concernant la masculinisation du pôle animation s'inverse en cette rentrée 2021 avec une présence féminine plus prégnante.



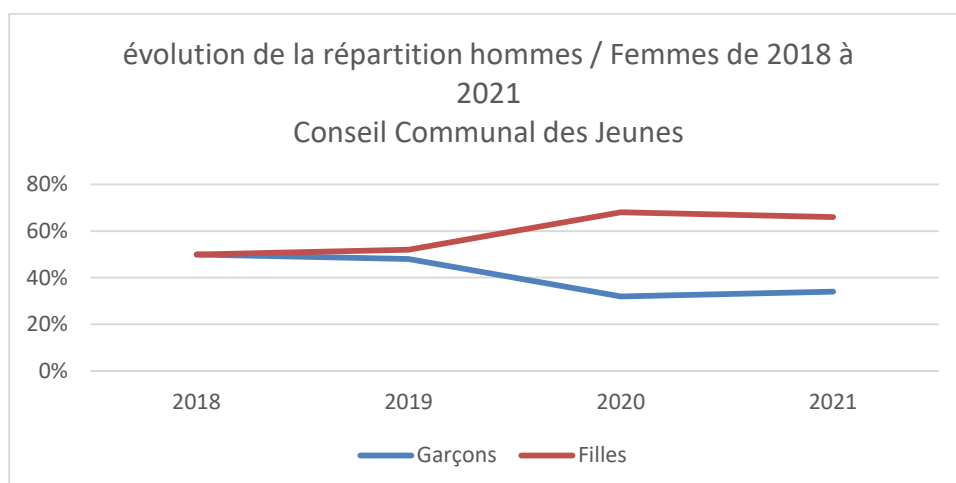
Néanmoins, les tendances soulevées depuis 2017 se poursuivent en 2021, même si l'on peut noter un léger rééquilibrage depuis la rentrée 2021 :

Pour les périodes de vacances 2021 Février, Octobre et décembre : 37% de Filles / 63% de garçons. En regardant dans le détail des trois périodes l'écart tend à se réduire : 69%/61%/58 % de garçons et 37%/39%/41% de filles.

Conseil communal des Jeunes

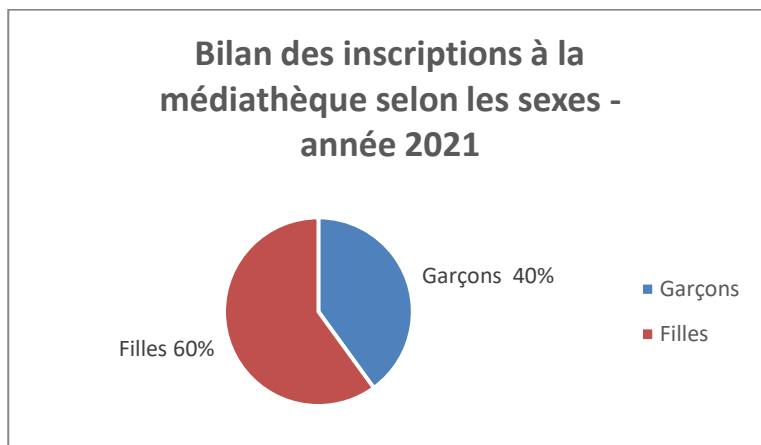
L'année 2020 est marquée par une légère diminution du nombre d'inscrits (24) et une représentativité majoritairement féminine avec 8 garçons et 16 filles. 12 n'ont pas reconduits leur mandat et les 5 nouvelles recrues étant toutes des filles.

Pour 2021, 29 membres du CCJ ont été réélus, la prédominance féminine reste de mise pour cette nouvelle année avec 10 garçons pour 19 filles.



2.2 Données relatives à la culture

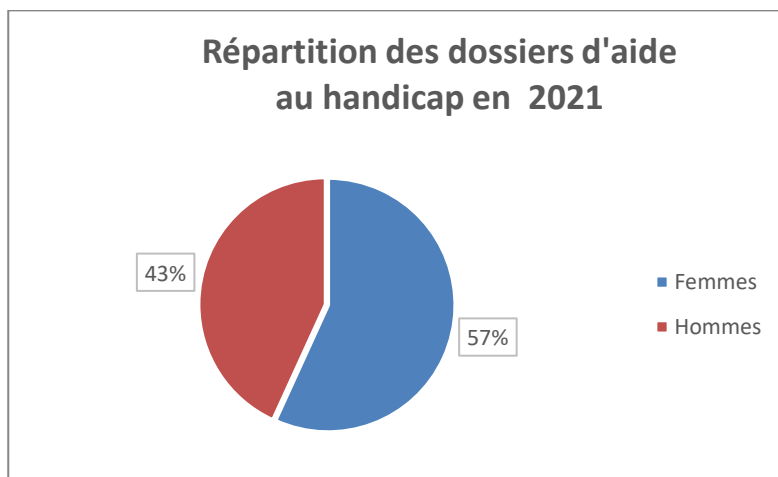
Depuis les années étudiées, la part des femmes dans ces inscriptions reste stable et majoritaire (60%).



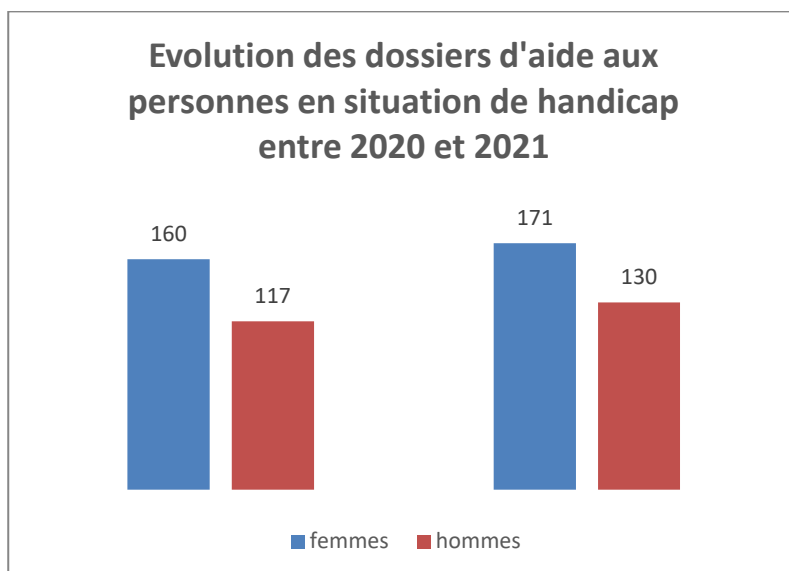
2.3 Données relatives aux aides sociales

Dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap :

En 2021, on a dénombré 301 dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap, dont 56,81% portés par des femmes. Ce chiffre est quasi identique à celui de 2020 (57,76%).

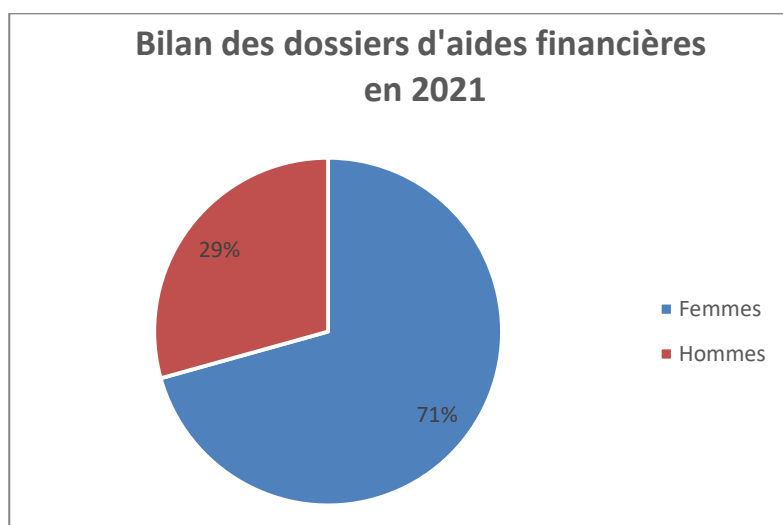


Entre 2020 et 2021, on constate que le nombre de dossiers a légèrement augmenté (+8%).

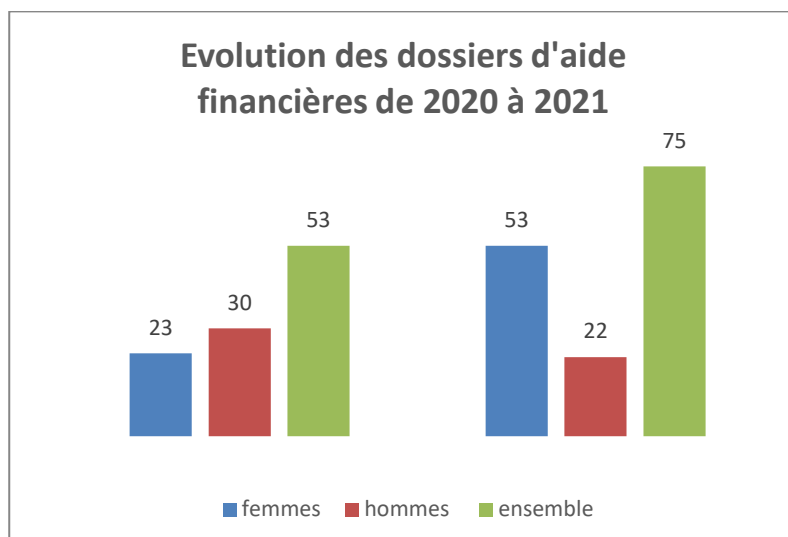


Aides financières :

Le CCAS a la possibilité d'attribuer des aides financières aux ménages qui rencontrent des difficultés. Ces aides sont ponctuelles et étudiées sur la base d'une évaluation sociale adressée par les travailleurs sociaux.

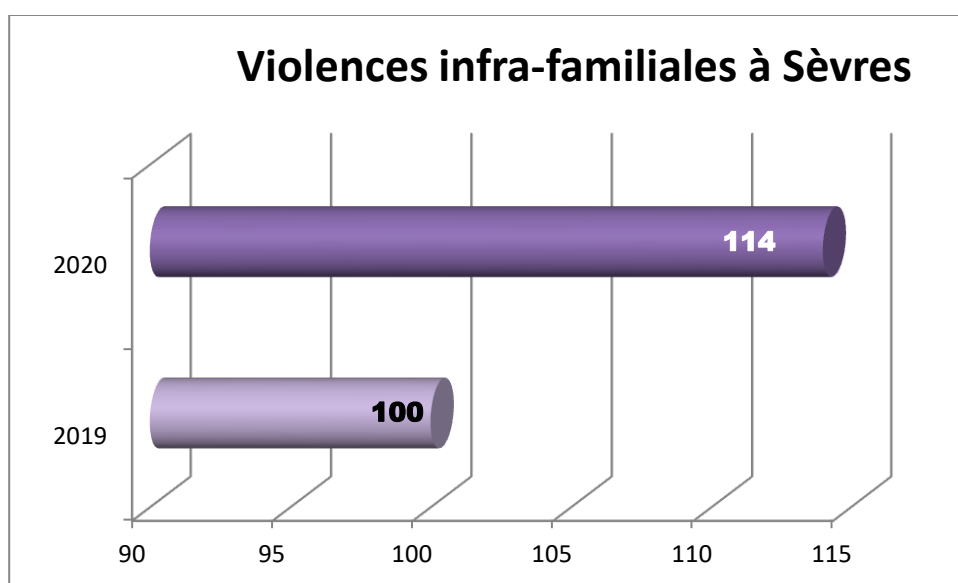


Contrairement à 2020, la part des femmes est beaucoup importante que celle des hommes, ce qui est un retour à ce qui était observé avant 2020.



2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme

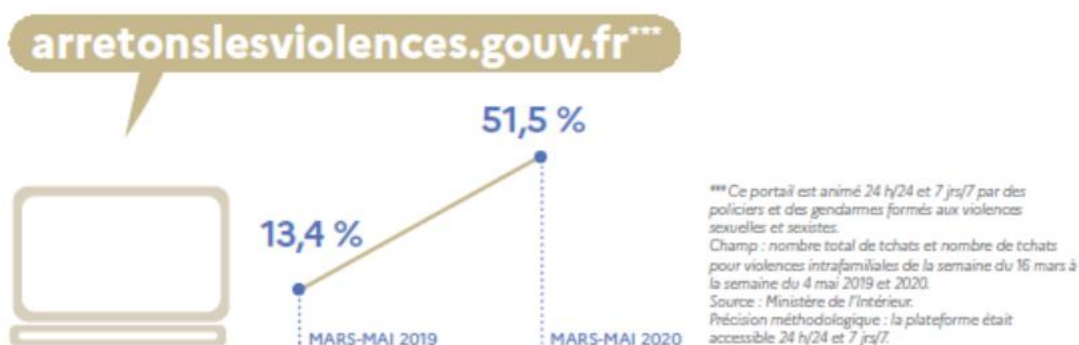
Les violences intra-familiales ont augmenté sur la commune de Sèvres en 2020 par rapport à 2019 avec 114 faits contre 100 l'année précédente, soit une hausse de 14 %.



Les signalements de violences intrafamiliales sont en hausse en 2020



Part des signalements pour violences intrafamiliales sur la plateforme arretonslesviolences.gouv.fr***



Au niveau national, les **violences sexuelles** enregistrées par les services de police et gendarmerie ont augmenté de 33% en 2021, en particulier en raison d'une hausse des déclarations pour des faits anciens.

Le nombre de victimes de violences sexuelles enregistrées est très nettement supérieur au niveau observé avant le début de la crise sanitaire liée au Covid-19

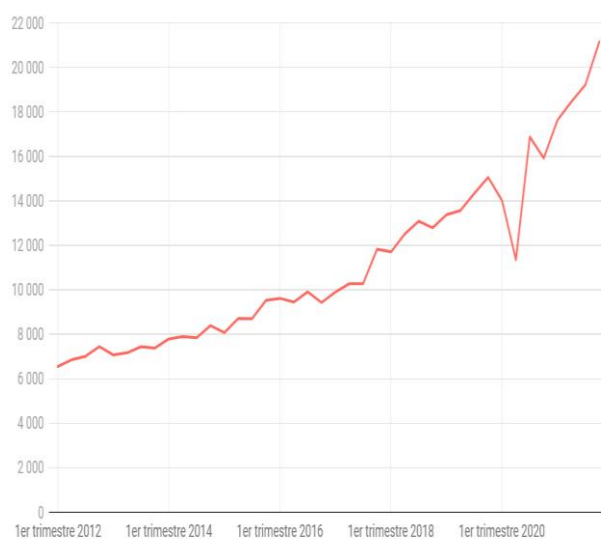
En 2021, la très forte hausse des violences sexuelles enregistrées concerne autant les viols et tentatives de viols (+ 32 %) que les autres agressions sexuelles (+33 %). Parmi les violences sexuelles enregistrées, les viols ou tentatives de viols représentent 45 % des faits constatés en 2021, soit une proportion stable par rapport à 2020 mais en augmentation par rapport aux années précédentes (42 % en 2019, 40 % en 2018).

Violences sexuelles : 75 800 faits constatés

Violences sexuelles enregistrées entre 2012 et 2021

Nombre de victimes (cumul trimestriel)

— Série CVS-CJO *



*données corrigées des effets de variations saisonnières et des effets de jours ouvrables (CVS-CJO)

Graphique: Vie-publique.fr / DILA • Source: SSMSI, base des crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie • Récupérer les données • Créé avec Datawrapper

Nombre de femmes confrontées à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail



Champ : échantillon de 5 026 femmes, représentatif de la population féminine âgée de 18 ans et plus résidant en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. Questionnaire auto-administré en ligne du 11 au 15 avril 2019. Champ France : 1 004 personnes.
Source : Ifop-Fondation Jean-Jaurès-FEPS 2019.

Nombre de personnes déclarant avoir subi des injures à caractère sexiste parmi les 18-75 ans en 2018



Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France », 2021.

Les hommes sont les principaux auteurs des violences sexistes



Source : SSMSI, « Les victimes du sexisme en France », approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité en 2019 et l'enquête Cadre de Vie et sécurité. Communiqué de presse 5 mars 2021.



Nombre morts violentes au sein du couple en 2020



Source : Délégation aux victimes des directions générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale,
« Étude nationale relative aux morts violentes au sein du couple en 2020 », 2021.

TROISIEME PARTIE

APPLICATION CONCRETE : PISTES D'ACTION ENVISAGEES POUR 2022

Thématique 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes

- ***Proposition : pérennisation et fonctionnement régulier du groupe de veille relatif à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes***

Cette proposition avait pour objectif de fédérer les acteurs locaux autour de la lutte contre la violence faite aux femmes, notamment par la création d'un groupe de travail afin d'échanger sur les actions mises en place, définir les pistes d'améliorations, améliorer la communication et la prise en charge des femmes.

Des réunions devraient pouvoir avoir lieu en 2022.

Par ailleurs, dans le cadre du CLSPD, un contrat local sur les violences sexistes et sexuelles a été rédigé afin de favoriser le partage d'informations entre tous les acteurs afin de repérer le plus en amont possible les femmes victimes de violences et la mise en place de mesures appropriées (nuitées d'hôtel, bons taxis...). La signature du contrat local devrait intervenir courant 2022.



Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables et en détresse

- ***Proposition : mise en œuvre de logements d'urgence, dits « passerelle » sur la commune, pour un logement temporaire de situation prioritaire dont notamment le public féminin vulnérable en situation de famille isolée, en détresse, victime de violences.***

La Ville et le CCAS souhaitant apporter une offre d'hébergement temporaire à des ménages sévriens, en difficulté et ne pouvant, pour diverses raisons, accéder en l'état à un logement pérenne, le CCAS a mis en œuvre dès juillet 2019 les logements « Passerelle ». Quatre logements ont pu être captés pour ce projet : 3 logements du bailleur Hauts-de-Seine Habitat et un logement du Bailleur Immobilière 3F. Entre juillet et septembre, quatre familles monoparentales en situation précaire ont pu être relogées. Ces dernières bénéficient d'un accompagnement social adapté à chaque situation, pour les aider dans les diverses démarches permettant de lever les freins à l'accès au logement pérenne.

Cette action a été réalisée en 2019 et quatre familles (dont deux de femmes seules avec enfants) ont ainsi débuté un partenariat de suivi avec l'association retenue. En 2021, ce sont toujours ces quatre mêmes familles qui sont hébergées et suivies, le contexte sanitaire ayant malheureusement ralenti le suivi et aggravé parfois les situations de chacun. Cette action sera poursuivie en 2022.



Thématique 3 : Egalité des sexes et journée pour les droits des femmes

- ***Proposition : développer un programme d'actions sur la ville pour la Journée Internationale pour les Droits des Femmes : SEL, Médiathèque, Exposition mairie....***

Compte tenu du contexte sanitaire, cette action n'a malheureusement pas pu être réalisée sur 2020, 2021, 2022, exception faite d'une exposition sur le thème des droits des femmes organisée par la Sévrienne des Arts à la Galerie Loubat en mars 2020

- ***Proposition : Communication sur le site Internet de la ville, relative à la protection des femmes victimes et à leur prise en charge sur Sèvres.***
- ***Proposition : Développer en partenariat avec le collège et le lycée une campagne de sensibilisation concernant l'égalité femmes hommes***



Thématique 4 : Actions en matière d'égalité des sexes dans les ressources humaines

De 2022 à 2024, le plan d'action municipale suivant sera mis en œuvre sur une durée de 3 ans :

● **Proposition 1 : garantir l'égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière**

⇒ **Action 1 : Ajout d'une colonne "genre" dans les tableaux de suivi rh**

La liste des tableaux de suivi RH ci-dessous pourra se trouver compléter au fur et à mesure de la vie du présent Plan d'action :

- Tableau de recrutement
- Tableau des avancements de grade
- Tableau des promotions internes (promus / promouvables)
- Tableau des entretiens liés à l'accompagnement professionnel
- Tableau des départs à la retraite
- Tableau des stagiaires
- Tableau des télétravailleurs
- Bilan annuel des formations

L'objectif poursuivi est d'être en capacité de mesurer les politiques Rh selon le genre

⇒ **Action 2 : Favoriser à compétence égale un genre lorsque celui-ci n'est pas représenté dans le service ou le métier**

La répartition des femmes et des hommes au sein de la Fonction publique territoriale est encore liée aux représentations sur leurs rôles sociaux respectifs dans la société et au travail. Ces représentations sont transmises par l'éducation et la formation professionnelle. Il est ainsi difficile pour la Ville d'agir rapidement sur un changement de mentalité mais elle peut le faire dans le cadre des recrutements, notamment sur des métiers-cibles comme :

- les agents travaillant dans les écoles,
- les métiers de la culture,
- les métiers de l'Enfance et de la Petite Enfance,
- les métiers relevant de la Direction des services techniques.

En 2022 : Intégrer l'action dans le cadre de la Politique RH de recrutement et constater les recrutements sur les métiers-cibles. Lancer des relations écoles dans le domaine de la Petite Enfance.

L'objectif poursuivi est de favoriser la mixité dans les équipes

⇒ **Action 3 : Analyser de manière plus approfondie les écarts de rémunération sur la base de critères permettant de comprendre ces écarts et de mener des actions pour résorber les écarts de rémunération.**

Il est proposé d'analyser les écarts sur les différents critères (non exhaustifs) suivants :

- Age et ancienneté
- Grades d'avancement
- Métiers occupés
- Formation initiale des agents
- Statut des agents (permanents et temporaires)

Prévenir et corriger les pratiques RH à l'origine des écarts de rémunérations :

- Temps partiel : informer sur les effets sur la rémunération
- Limiter les emplois à temps non complets
- Favoriser la mixité des métiers
- Prévenir l'impact des interruptions de carrières
- Garantir l'égal accès à la promotion interne et aux examens professionnels

➤ Année 2022 : Analyse des écarts constatés.

L'objectif poursuivi est de déterminer les causes engendrant un écart de rémunération

⇒ **Action 4 : S'assurer à chaque recrutement que la rémunération proposée aux femmes soit équivalente à celle proposée aux hommes**

En 2022 : Mener une étude sur les salaires proposés fin 2022

L'objectif poursuivi est de garantir une égalité de rémunération au moment du recrutement

⇒ **Action 5 : Campagne d'information sur la nécessité de la formation**

La nécessité de la formation dans les progressions de carrière est importante afin d'évoluer sur son poste ou d'obtenir des concours. Or le constat est que les agents de catégorie B et C s'y rendent moins que les agents de catégorie A. Depuis la mise en œuvre des formations obligatoires en 2009 pour les agents de toutes catégories, le critère de l'inscription et de la participation à des formations fait partie des obligations pour prétendre à une promotion interne. Via leurs responsables de service, des agents de la Ville ont évoqué des difficultés dans le suivi des inscriptions aux formations (formations non disponibles, absence de places, délai entre l'inscription et la validation de l'inscription par l'organisme, etc...). Un déplacement sur site pour les services où le nombre d'agents formés est le plus faible serait mis en place par le service formation.

En 2022 : Lancement d'une 1^{ère} campagne d'information

L'objectif poursuivi est de lever les freins à la formation.

⇒ **Action 6 : S'assurer que la proportionnalité H/F des avancements de grade effectifssoit équivalente à celle de l'effectif**

En 2022 : Intégrer l'action dans la politique RH et analyser les nominations

L'objectif poursuivi est de maintenir une proportionnalité hommes/femmes dans les avancements de grade

⇒ **Action 7 : S'assurer de la mixité dans les jurys/les processus de recrutement ou de mobilité**

En 2022 : Intégrer l'action dans la politique RH et analyser les recrutements

L'objectif poursuivi est de veiller à une orientation des choix de recrutement ou de mobilité indépendante du genre

● **Proposition 2 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

⇒ **Action 8 : Communication sur les mesures permettant d'améliorer les conditions de vie : télétravail, réglementation des jours enfant malade, etc.**

L'analyse de la prise des jours enfant malade en 2020 démontre que 93% des agents qui utilisent ces jours sont des femmes et 94% des jours pris le sont par ces dernières. Ce déséquilibre démontre la part importante prise par les femmes dans la vie familiale. Ainsi, en communiquant sur ce dispositif en particulier mais également sur l'ensemble de ceux qui existent actuellement, les déséquilibres actuels pourraient se résorber.

⇒ **Action 8 bis : La Charte du Temps**

En 2022 : Redéploiement et communication de la Charte du temps

La Ville a élaboré une Charte du Temps suite à un questionnaire effectué auprès d'un échantillon du personnel pour permettre de déterminer et d'agir sur les modalités de gestion, de contrôle et d'organisation du temps de travail des agents. Ce document, à destination des agents et des encadrants, aide à avoir une vue d'ensemble sur les règles d'organisation du temps de travail, notamment la durée et horaires (au plus tôt et au plus tard) des réunions, les modalités du télétravail, le rôle de l'encadrant dans l'organisation du temps de travail (pic d'activité, planification des tâches), les règles d'utilisation de la messagerie, etc. L'objectif poursuivi est de promouvoir les mesures permettant une amélioration des conditions de vie.

⇒ **Action 9 : Communiquer sur la nécessité d'encadrer le retour au travail des absences de plus de 6 mois.**

La concertation avec les agents a permis de soulever les difficultés organisationnelles entre vie personnelle et vie professionnelle rencontrées par les femmes lors de la reprise à l'issue d'un congé de maternité ou parental. Par ailleurs, certaines restent sans contact avec leur travail pendant plusieurs mois, ce qui peut rendre la reprise plus difficile. Cette problématique existe également lors d'une absence longue, qu'elle soit subie ou choisie.

En 2022 : Communication de la démarche de reprise auprès des femmes et de l'encadrement dans le cadre du congé maternité ou parental.

L'objectif poursuivi est d'accompagner les agents lors des interruptions de carrière

● **Proposition 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations se prépare en connaissant mieux le public qui devra être sensibilisé à cette question afin qu'il s'en approprie les outils et propositions par la suite ses idées et de nouveaux axes d'amélioration.

⇒ **Action 10 : Diffusion d'un questionnaire à destination des agents**

Si la question de l'égalité Femmes-Hommes anime la société, le sentiment d'égalité ou d'inégalité est personnel et subjectif. Afin de sensibiliser les agents à l'égalité professionnelle afin qu'ils puissent s'emparer de cette question et de les sensibiliser également aux questions des discriminations liées au sexe dans le milieu professionnel, la diffusion d'un questionnaire permettra de mieux cerner le public des formations à mettre en place et ainsi d'adapter leur contenu.

L'objectif poursuivi est d'intégrer la non-discrimination au cœur de la politique RH

⇒ **Action 11 : Sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle et aux discriminations**

Pour que la collectivité participe à l'amélioration de l'égalité professionnelle femmes-hommes, une sensibilisation par le biais de formations est incontournable. Afin d'anticiper les enjeux autour des discriminations rencontrées sur le lieu de travail, il conviendra d'élargir le contenu de ces formations à des enjeux sociétaux comme le handicap, l'état de santé, l'âge qui font partie des 25 critères légaux de discrimination.

⇒ **Action 12 : Mise en place d'une procédure de signalement en complément de celle dédiée aux RPS**

Situé au cœur du plan d'action Égalité professionnelle, le dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes prévoit la mise en place d'une procédure visant à :

1. Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Orienter les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
3. Procéder à une enquête administrative permettant d'analyser précisément les faits, de les qualifier et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause ;
4. Prendre en charge le signalement de manière à faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire et assurer la protection de la victime ou des témoins.

Les agents chargés en interne de recueillir les signalements et d'instruire les enquêtes administratives seront nommés après avis du Comité technique. Au sein de la collectivité, ils seront les garants du respect des trois grands principes inhérents à ce dispositif, à savoir :

- ✓ La **confidentialité** des données recueillies,
- ✓ La **neutralité** vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes
- ✓ La **rapidité** de traitement des signalements.