

**RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

VILLE ET CCAS DE SÈVRES

2024

Présentation préalable au débat d'orientation budgétaire de la séance du conseil municipal
du 14 mars 2024

Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception préfecture : 22/03/2024



Secrétariat Général
Hôtel de Ville
54, Grande Rue 92310 Sèvres

Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception préfecture : 22/03/2024

Préambule.....	5
PREMIERE PARTIE :	6
LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	6
I - INDICATEURS DES EFFECTIFS	7
1.1 Répartition des effectifs globaux de la commune de Sèvres	7
1.2 Recrutement.....	12
II - ORGANISATION DU TRAVAIL.....	13
2.1 Aménagement du temps de travail	13
2.2 Positionnement au sein de la structure	13
2.3 Définition des termes.....	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	20
VI - FONCTIONS ELECTIVES	20
6.1 Les assemblées du territoire	20
6.2 Les commissions et groupe de travail	23
VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	26
SECONDE PARTIE :	30
LES POLITIQUES MENEES PAR LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	30
I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES.....	31
1.1 Population par sexe et par classes d'âge	31
1.2 Population par type d'emploi	36
1.3 Situation familiale.....	41
1.4 taux d'activité et taux de chômage.....	45
II - AUTRES INDICATEURS.....	47
2.1 Données relatives à la jeunesse.....	47
2.2 Données relatives à la culture.....	51
2.3 Données relatives aux aides sociales	52
2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme	54
TROISIEME PARTIE :	58
ACTIONS CONDUITES PAR LA COMMUNE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	58
I. Thématique 1 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes	59
Campagne d'informations contre les violences	60
SEVRES : RAPPORT 2024 SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	

Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception préfecture : 22/03/2024

II. Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales..... 61

III. Thématique 3 : Egalité des sexes et journée pour les droits des femmes..... 65

IV. Thématique 4 : Avancement du plan d’action en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres. 70

4.1 Garantir l’égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière 70

4.2 Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale 76

4.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations 78

Récapitulatif des actions en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes 81

Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception préfecture : 22/03/2024

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de notre société, et promouvoir activement cette égalité dans tous les aspects des politiques publiques communales est une préoccupation majeure de notre conseil municipal.

Le présent rapport a pour objectif de dresser un état des lieux de la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de notre commune en 2024.

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.

Comme le prévoit la loi, le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport. Celui-ci comporte :

- une partie relative à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- une partie concerne les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

Dans le prolongement de l'obligation issue de l'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, la Ville a arrêté un plan d'action pluriannuel pour une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres pour une durée de 3 ans, de 2022 à 2024.

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. Le 10 décembre 2021, le plan a été présenté au Comité Technique (CT) qui rassemble représentants du personnel et représentants de la collectivité.

Ce plan d'action a été précédé par 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.

PREMIERE PARTIE :

**LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES
DE LA COMMUNE EN MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

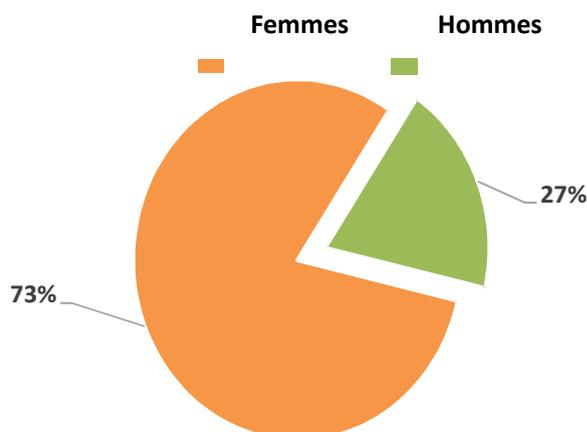
I - INDICATEURS DES EFFECTIFS

Les données chiffrées contenues dans cet état des lieux concernant la Ville sont en majorité issues du dernier rapport sur l'état de la collectivité (REC) de 2023 que l'autorité territoriale présente à l'instance de représentation des fonctionnaires. 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

→ 73% des agents sur poste permanent de la Ville sont des femmes (69% en 2023)

Répartition Femmes - Hommes sur emploi permanents au 31 décembre 2022



Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception en préfecture : 22/03/2024

Répartition des effectifs globaux du CCAS de Sèvres



A titre d'information, le CCAS de la Ville de Sèvres continue d'employer 7 agents masculins et 30 % d'un équivalent temps plein est occupé par un agent féminin. Il s'agit principalement des agents de la Maison de la Colline.

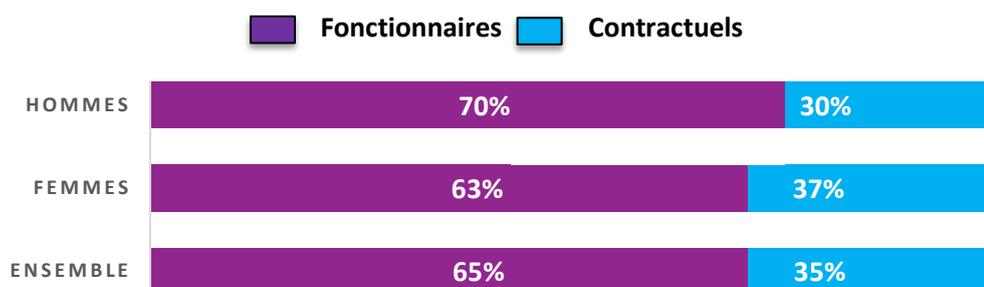
→ Une répartition entre les fonctionnaires et les contractuels globalement similaire

La collectivité compte **227 fonctionnaires** dont 150 femmes et 77 hommes. La collectivité compte également **125 contractuels** dont 97 femmes et 28 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

- ▶ 66 % des fonctionnaires sont des femmes et 34 % des hommes
- ▶ 78 % des contractuels permanents sont des femmes et 22 % des hommes

On peut noter que la part des contractuels est légèrement supérieure pour les femmes (37%) que pour les hommes (30%).

Part des fonctionnaires et des contractuels

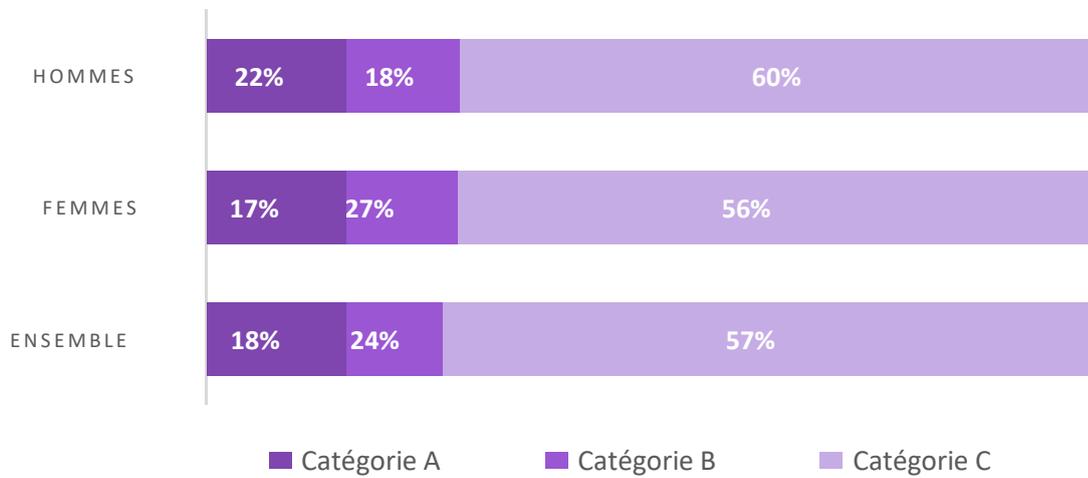


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

Catégorie A	68%
Catégorie B	80%
Catégorie C	72%

Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception en préfecture : 22/03/2024

→ Une représentation équilibrée en catégorie C



Près de 6 femmes sur 10, tout comme les hommes sont en catégorie C. Les hommes sont plus représentés sur la catégorie A, à l'inverse de la catégorie B qui est plus féminisée. En effet, le passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture, postes exclusivement occupés par des femmes, fait que 27 % d'entre elles relèvent de cette catégorie contre 16 % l'année précédente.

→ Les filières police et techniques inversent la tendance de la surreprésentation féminine.

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	74%	26%
Technique	37%	63%
Culturelle	74%	26%
Sportive	62%	38%
Médico-sociale	99%	1%
Animation	62%	38%
Police	0%	100%

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

Cadres d'emploi les plus féminisés :

ATSEM	100%
Agents sociaux	
Puéricultrices	
Infirmiers en soins généraux	
Auxiliaires de puériculture	
Educateurs de jeunes enfants	
Adjointes du patrimoine	

Cadres d'emploi les plus masculinisés :

Agents de maîtrise	86%
Ingénieur	67%
Techniciens	60%
Adjointes techniques	60%

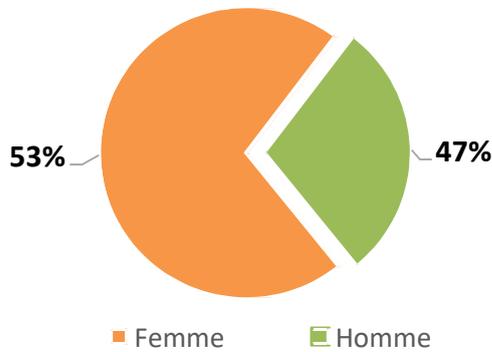
* Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

→ Les femmes en moyenne plus âgées que les hommes

Genre	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47 ans et 9 mois	42 ans et 7 mois	45 ans et 10 mois
Hommes	46 ans et 10 mois	37 ans et 10 mois	44 ans et 1 mois

→ Un taux de féminisation moins important sur les emplois non permanents

Répartition des agents sur emplois non permanents - année 2022



Taux de féminisation

1.2 Recrutement

→ 72 % des recrutements sont des femmes

Sur les 39 recrutements externes effectués, seulement 11 postes ont été pourvus par des hommes, ce qui représente 28% 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.

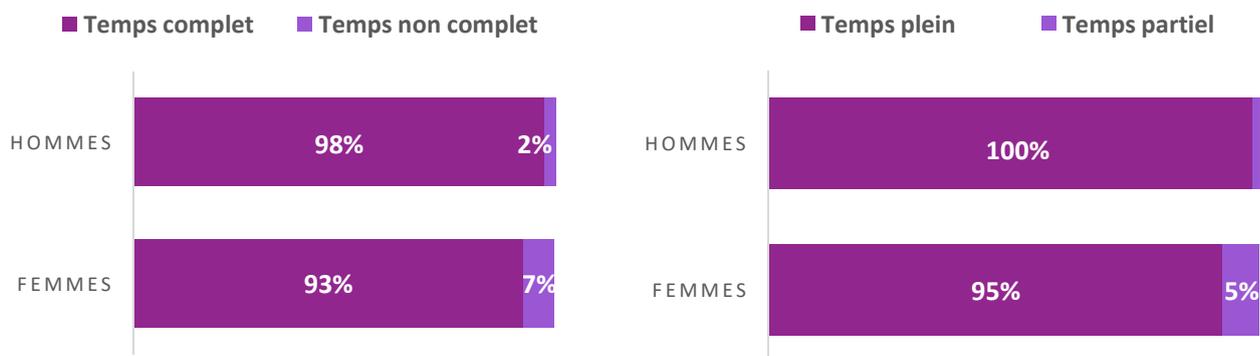
→ 82 % des recrutements temporaires sont pourvus par des femmes

Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception en préfecture : 22/03/2024

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 2023, 2 agents bénéficient de congés parentaux, 1 homme et 1 femme.

2.2 Positionnement au sein de la structure

→ Les postes d'encadrement sont féminisés à 61%.

En 2023 : les postes d'encadrement à la Ville de Sèvres sont répartis comme suit :

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	3	4
Postes de direction	10	4	14
Total	11	7	18

Ainsi, sur les 4 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 71 % des postes de direction.

2.3 Définition des termes

Un agent public peut occuper un emploi à temps complet ou non complet (ou incomplet) et travailler à temps plein ou à temps partiel.

- **Emploi à temps complet ou non complet**

Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

Un emploi à temps non complet (ou incomplet) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée de travail d'un emploi à temps non complet ou incomplet ne peut être modifiée que par l'administration.

- **Travail à temps plein ou à temps partiel**

L'agent public à temps plein est celui qui travaille 35 heures par semaine ou qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps non complet ou incomplet.

L'agent à temps partiel est celui qui choisit de réduire sa durée de travail. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.) le permettent, c'est-à-dire sur autorisation, ou de droit, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être refusé par l'administration (pour élever un enfant de moins de 3 ans, pour les travailleurs handicapés...).

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein (par exemple, 80 %).

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

- **Emplois fonctionnels**

Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs et techniques de direction qui permettent à l'autorité territoriale de confier la direction et l'organisation des services à un agent avec lequel elle entretient un lien de confiance élevé.

A Sèvres, il s'agit du Directeur général des services, des Directeurs généraux adjoints et de la Directrice des services techniques et de la transition écologique.

III - DEROULEMENT DE CARRIERE

3.1 Promotion interne ou avancement de grade

- Mise en stage et Titularisation en 2023

5 agents contractuels ont été mis en stage, uniquement des femmes.

- Promotion interne et avancement de grade en 2023

27 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 21 femmes et 6 hommes. 14% des femmes en ont bénéficié contre 7,74% des hommes.

Au regard de la part importante des femmes fonctionnaires dans notre collectivité (71%), il est à noter que cette proportion est relativement bien respectée dans les décisions liées à la carrière des agents.

- Télétravail

→ Les femmes ont davantage recours au télétravail

A la suite de la signature d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales, le télétravail a été déployé à l'ensemble des services municipaux, à raison d'une journée par semaine, fixe ou flottante.

En 2023, 12 hommes et 21 femmes bénéficient du télétravail pour 70 postes télétravaillables. Ainsi, les hommes sur poste télétravaillable sont 17% à avoir recours au télétravail alors que les femmes sont 30%. Pourtant les postes non télétravaillables : Accueil physique, Education, Petite Enfance, Restauration, Gardiennage, etc. sont majoritairement occupés par des femmes.



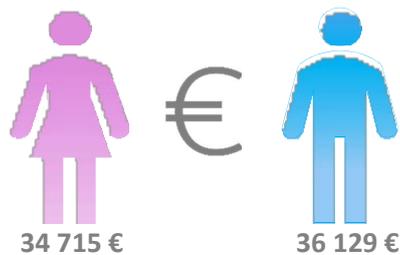
3.2 Données salariales

→ 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.

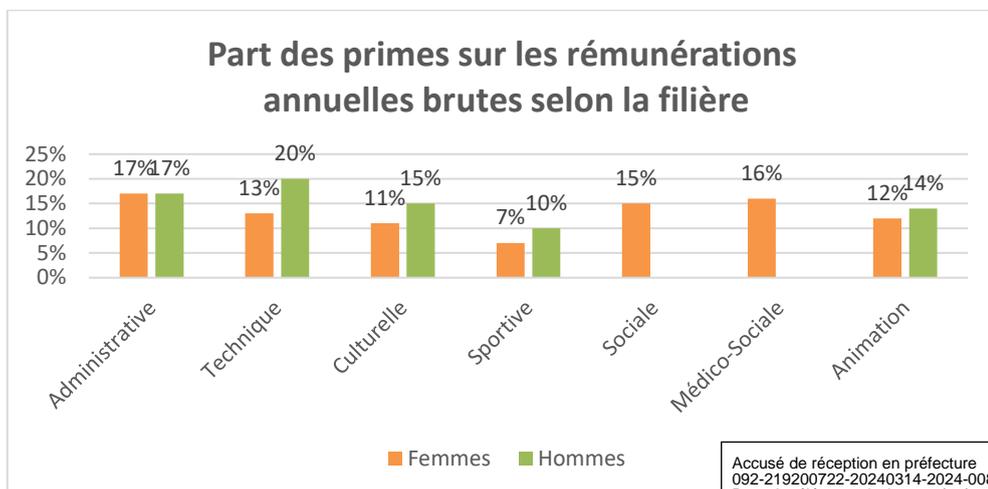
Au niveau national, l'écart de rémunération brute annuelle sur emploi permanent était en 2022 de 12,6% défavorable aux femmes.

Rémunération annuelle brute moyenne

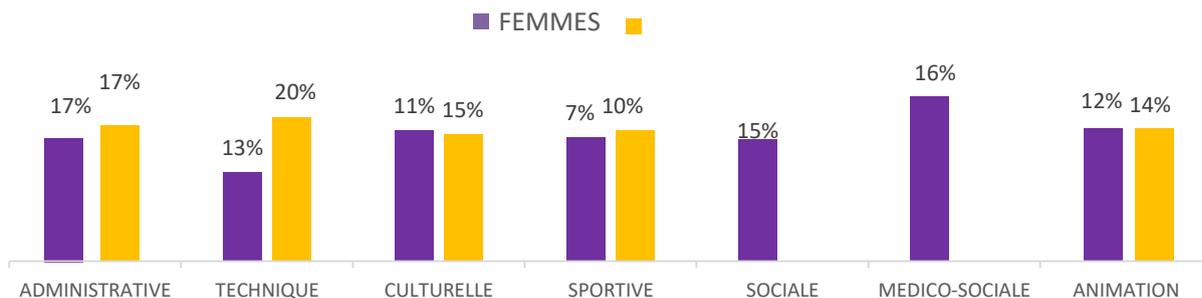


L'écart entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes par catégorie a diminué depuis 2019 :

- de - 4 % pour la catégorie A,
- de - 2 % pour la catégorie B,
- de - 3 % pour la catégorie C



Accusé de réception en préfecture
092-219200722-20240314-2024-008-DE
Date de télétransmission : 22/03/2024
Date de réception en préfecture : 22/03/2024



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 14%. Soit 17% pour les hommes et 12% pour les femmes.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	19%	20%	16%	15%	12%	17%
Technique	24%	34%	24%	13%	18%	10%
Culturelle	20%	18%	7%	19%	14%	8%
Sportive			10%	7%		
Médico-sociale		5%				14%
Police					32%	
Animation			20%	18%	12%	7%

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)	2,64%	1,33%
	Ensemble : 2,29%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,84%	1,33%
	Ensemble : 3,16%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	4,50%	1,44%
	Ensemble : 3,68%	

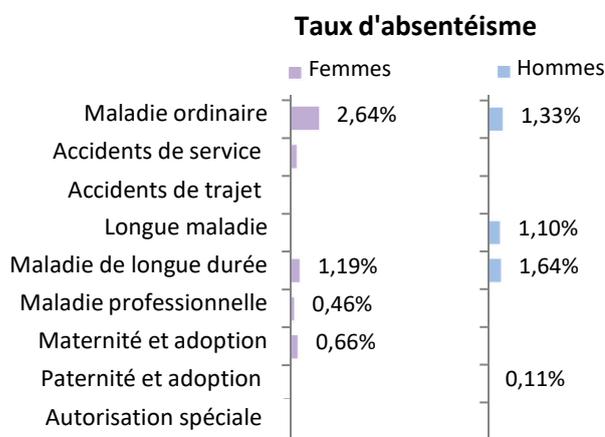
Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

→ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2022

- En moyenne, 14 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 4,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2022 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.



→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 6 congés maternité ou adoption en 2022
- 3 congés paternité ou adoption en 2022

☒- 23 accidents du travail déclarés en 2022

- ▶ 5,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ 2,8 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2022
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 489 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 109 jours d'arrêt

Définitions :

Absences compressibles :

Il s'agit de la maladie ordinaire et des accidents du travail

L'absentéisme dit « compressible » regroupe les absences pouvant être évitées par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail entendu au sens large (ambiances physiques mais également l'organisation du travail, la qualité de la relation emplois, la conciliation des temps professionnels et privés, etc.)

Absences médicales :

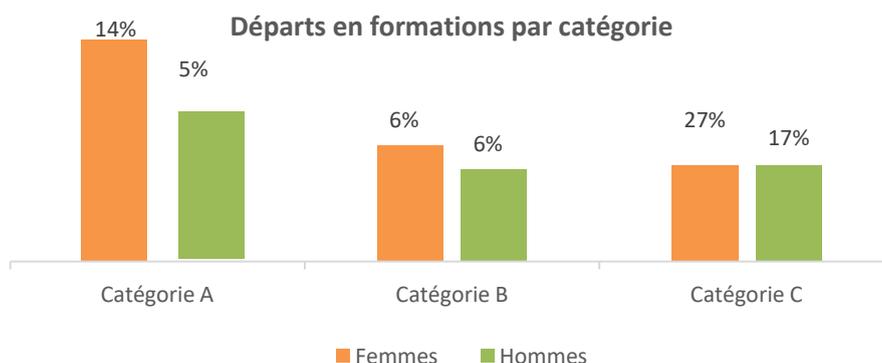
Cette notion intègre les absences compressibles, la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie et la maladie professionnelle

Absences globales :

Elles comprennent les absences médicales, la maternité, la paternité, l'adoption.

V - FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

→ Les départs en formation supérieurs chez les femmes



En 2022, il y a eu 62 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, animateurs).

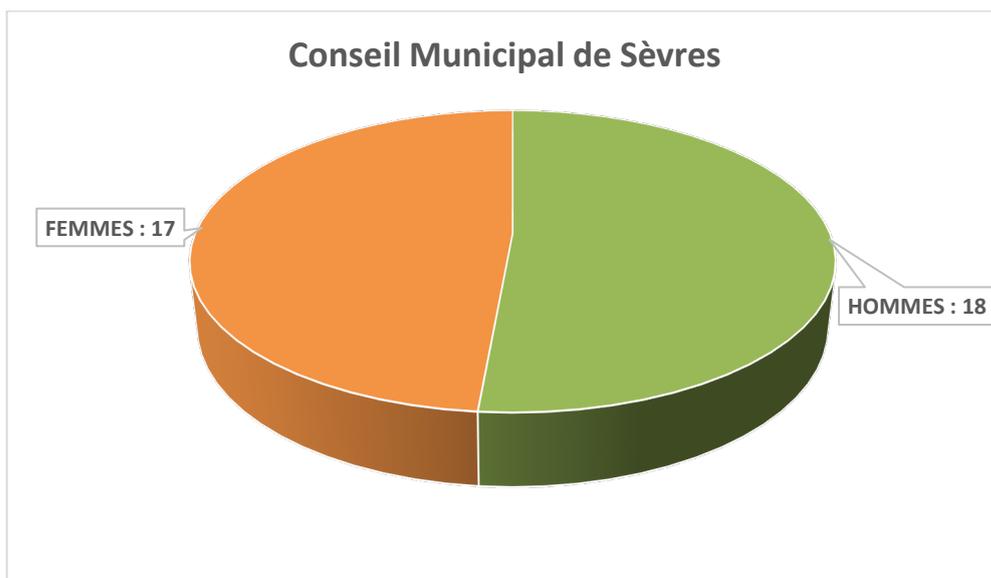
Cela étant, l'organisation des journées pédagogiques dans ces domaines d'activité a permis à 130 agents dont 104 femmes de participer à ces actions de formations.

VI - FONCTIONS ELECTIVES

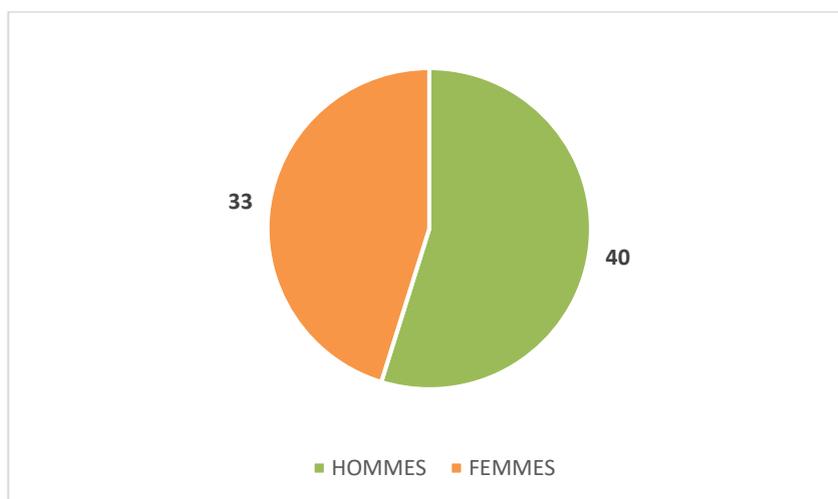
6.1 Les assemblées du territoire

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

Les adjoints respectent également une stricte égalité (5 femmes et 5 hommes) et les domaines d'intervention les plus importants sont confiés à une femme ou un homme, sans autre considération que ses compétences et le domaine de prédilection.

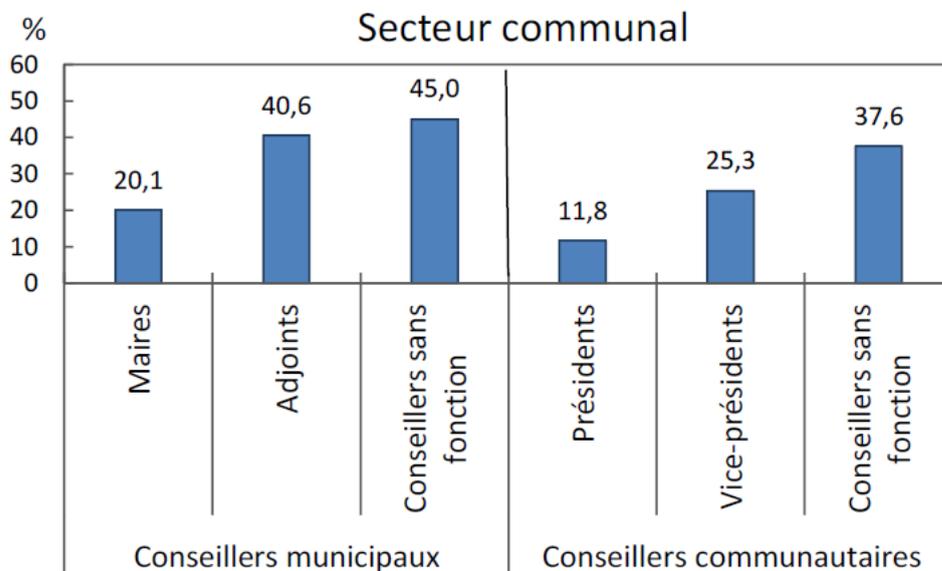


Les 73 conseillers territoriaux de Grand Paris Seine Ouest :



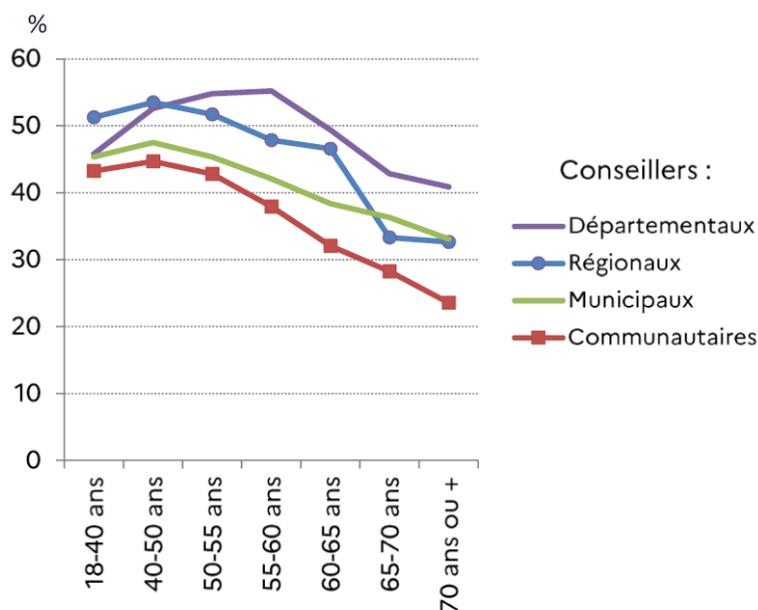
→ En France ; 20,1% de maires sont des femmes

• Proportion de femmes parmi les élus locaux en 2023, selon la fonction exercée



Source: DGCL. Données: Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (RNE, février 2022).

Les femmes sont plus présentes parmi les jeunes élus.



Source : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (RNE, février 2022).

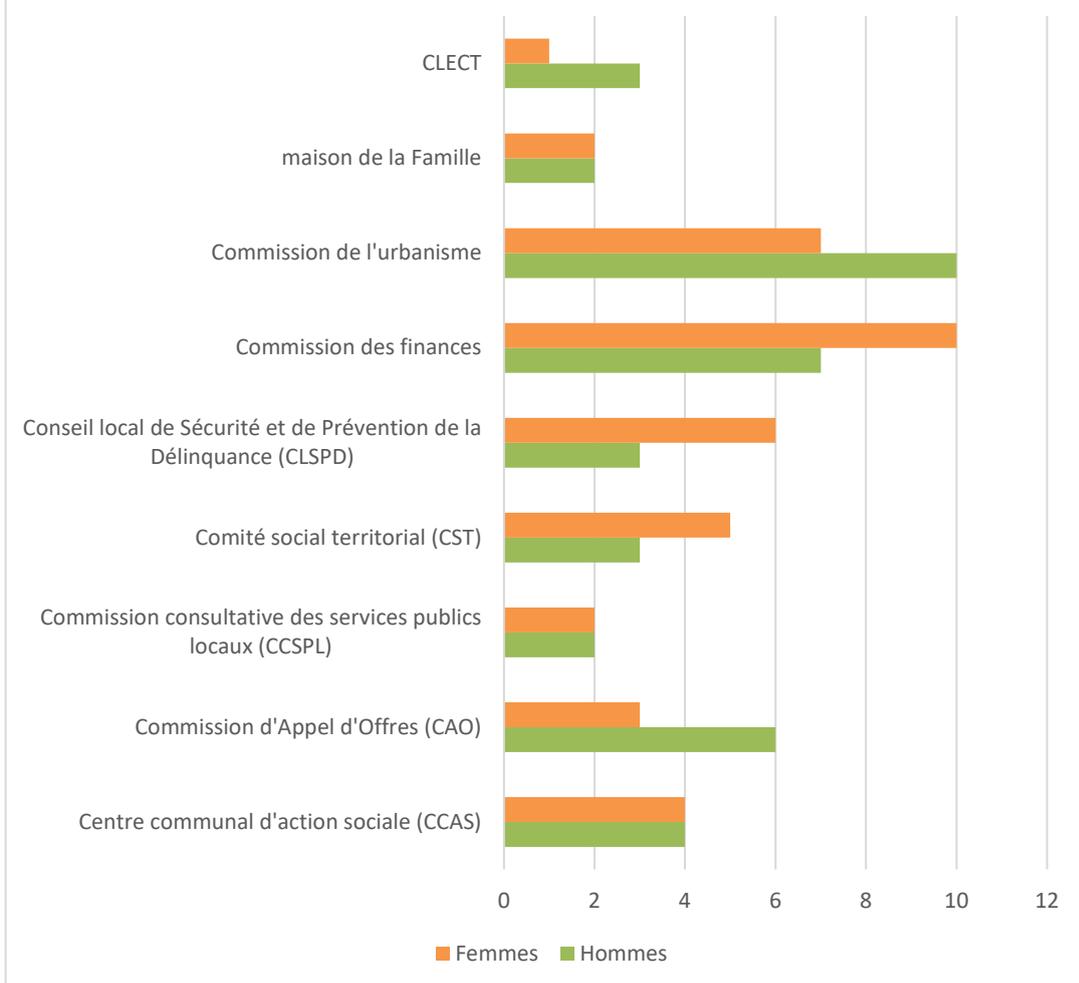
6.2 Les commissions et groupe de travail

L'étude de la composition des différentes instances municipales au 30 novembre 2023, qu'elles soient organismes réglementaire ou groupe de travail interne, démontre que globalement la répartition respecte une certaine mesure de la parité. Si dans certaines structures les femmes semblent moins représentées, dans d'autre structure, de portée équivalente ou du même domaine, 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.

Parmi les instances municipales étudiées ci-dessous, désormais trois respectent la stricte égalité contre une seule précédemment.

STRUCTURE	HOMMES	FEMMES	%H	%F
Centre communal d'action sociale (CCAS)	4	4	50,00%	50,00%
Commission d'Appel d'Offres (CAO)	6	3	66,66%	33,33%
Commission consultative des services publics locaux (CCSPL)	2	2	50,00%	50,00%
Comité social territorial (CST)	3	5	37,50%	63,00%
Conseil local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD)	3	6	33,33%	66,66%
Commission des finances de la famille, des affaires sociales, de la jeunesse, des loisirs et de l'administration	7	10	41,00%	58,82%
Commission de l'urbanisme des travaux, de l'habitat, de la culture, du développement durable et économique	10	7	58,82%	41,00%
Maison de la Famille	2	2	50,00%	50,00%
CLECT	3	1	75,00%	25,00%

La répartition Femmes - Hommes dans les différentes instances municipales (mandat 2020)



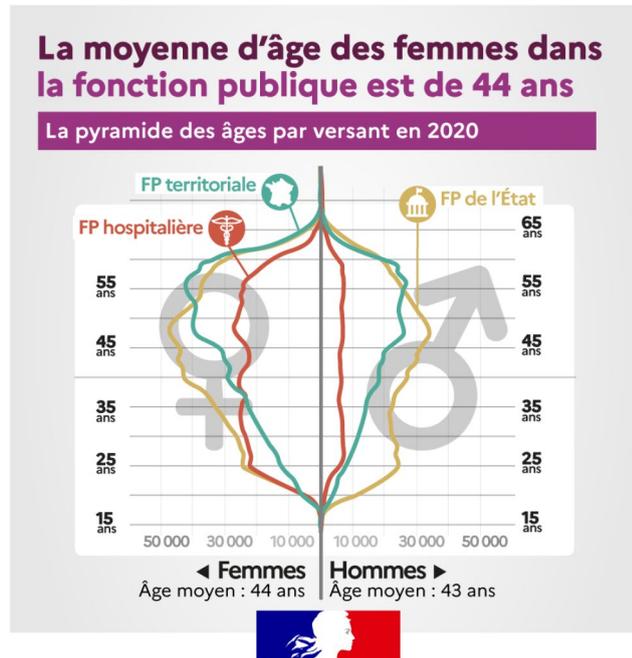
VII - L'ENVIRONNEMENT NATIONAL : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En 2021, à l'instar de 2020, 63% des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes contre 46% dans le secteur privé.



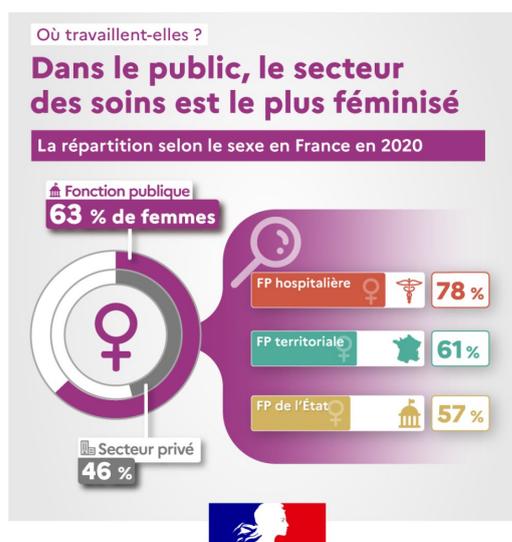
Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans les effectifs progresse de deux points. Cette progression est entre autre portée par les contractuels : la part des femmes chez les contractuels a progressé de trois points en dix ans, passant de 67 à 70%. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2021, ils représentent 22% des effectifs de la fonction publique contre 17% en 2011.

En 2020, la moyenne d'âge des femmes dans la fonction publique est de 44 ans.



Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes s'élève à 61% avec un âge moyen de 46 ans. Elles représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux.

•Part des femmes dans la fonction publique



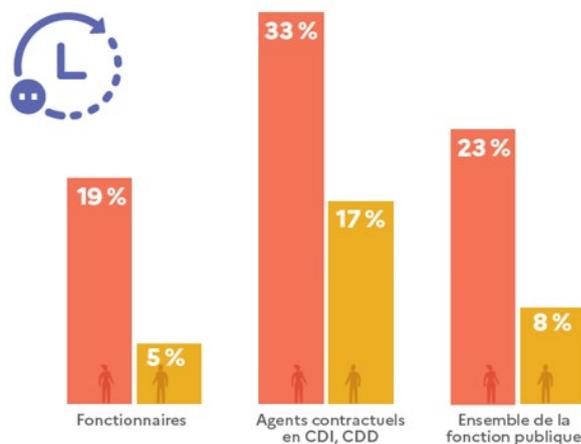
•Part du temps partiel dans les trois versants de la fonction publique en 2020



•Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la fonction publique selon le statut en 2022

Dans l'ensemble de la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les femmes contractuelles

Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la fonction publique selon le statut en 2022



Part des agents en sous-emploi dans la fonction publique selon le sexe en 2022

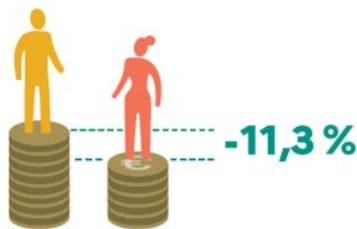
Une femme est **2 fois plus exposée** au sous-emploi qu'un homme dans la fonction publique.



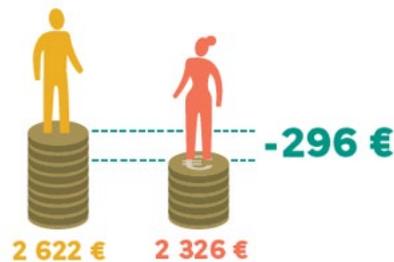
* Le sous-emploi concerne les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire et les personnes à temps complet ou à temps partiel ayant travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps. En pratique, la quasi-totalité (97 %) des agents en sous-emploi sont à temps partiel.
Lecture : 33 % des femmes contractuelles de la fonction publique sont à temps partiel.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels, toutes fonctions publiques.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », Point stat n° 42, juin 2023. Données Insee, enquête Emploi 2022, traitement DGAFP-SDess.

- Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296 euros de moins par mois que les hommes. Plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées.

Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)



Salaires nets mensuels moyens en EQTP mensualisé en 2021 dans la fonction publique (tous agents)



SECONDE PARTIE :

LES POLITIQUES MENEES PAR LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

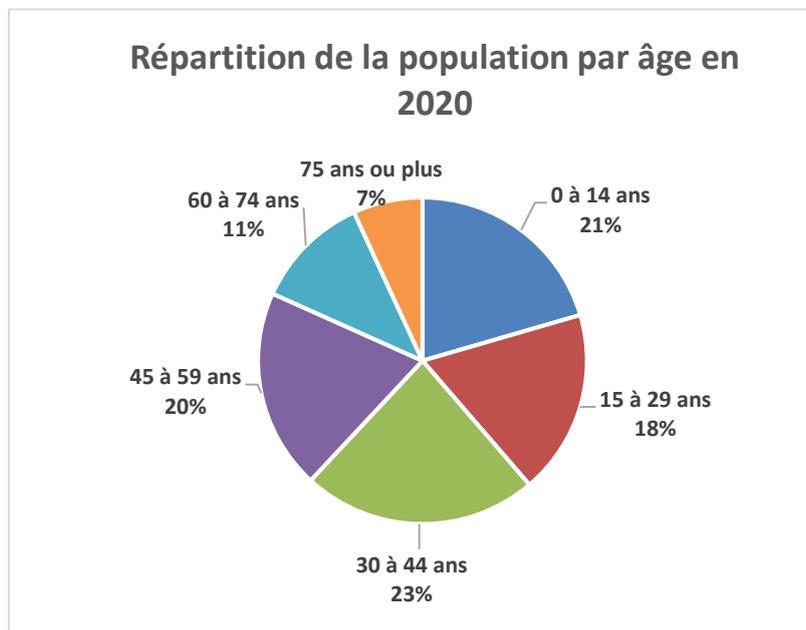
I - INDICATEURS DEMOGRAPHIQUES

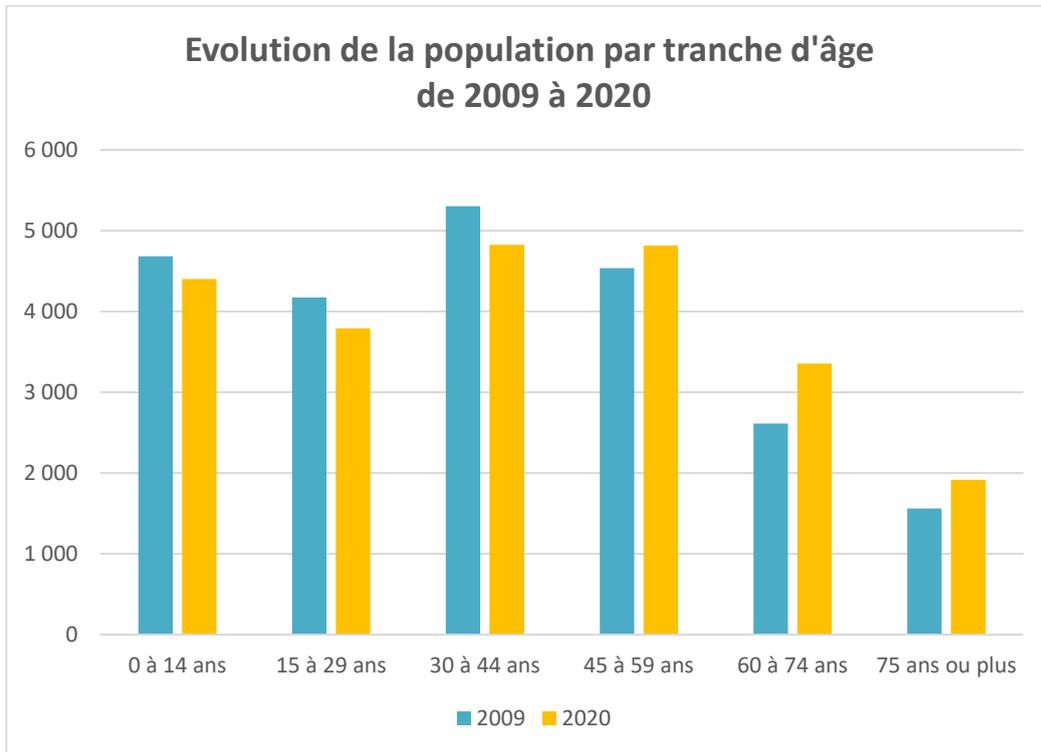
(Sauf indication contraire les données chiffrées qui suivent datent de 2020. Toutes les données sont consultables sur le site www.insee.fr)

1.1 Population par sexe et par classes d'âge

Chaque année, même constat ; la population de Sèvres est plutôt uniforme en terme de classes d'âge ; aucune catégorie d'âge est surreprésentée ou sous-représentée.

	2009	2014	2020
0 à 14 ans	4 684	4 570	4 403
15 à 29 ans	4 174	4 009	3 791
30 à 44 ans	5 301	4 865	4 824
45 à 59 ans	4 538	4 591	4 816
60 à 74 ans	2 613	3 207	3 355
75 ans ou plus	1 563	1 965	1 918
Ensemble	22 873	23 206	23 108
(Données INSEE)			

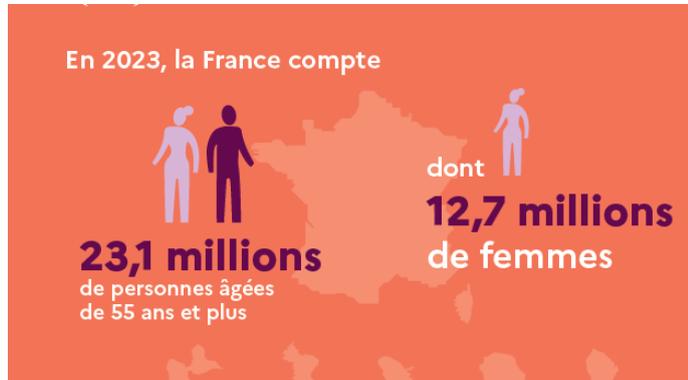
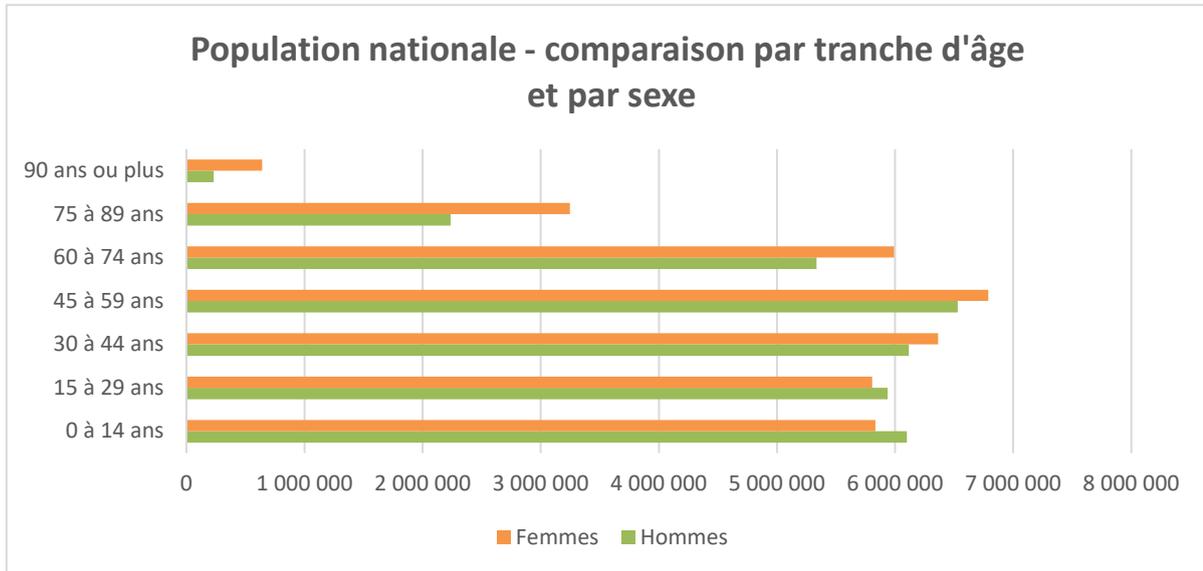


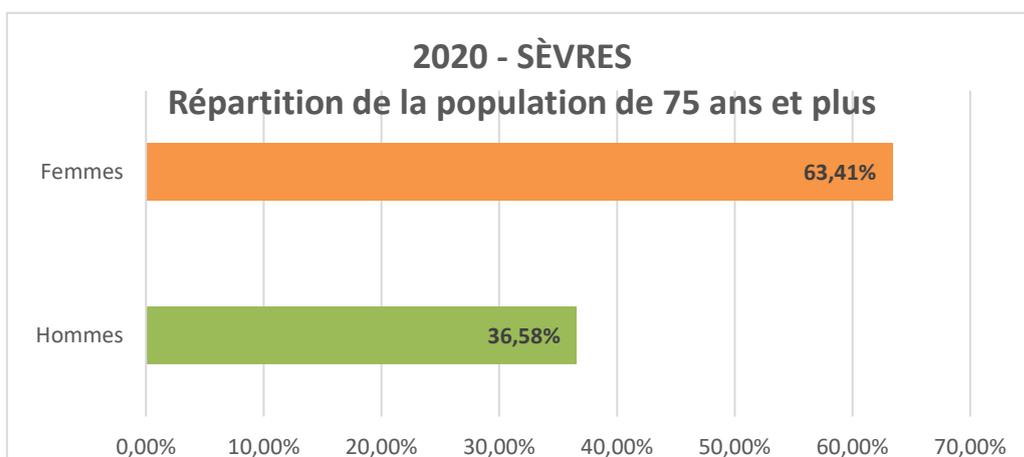
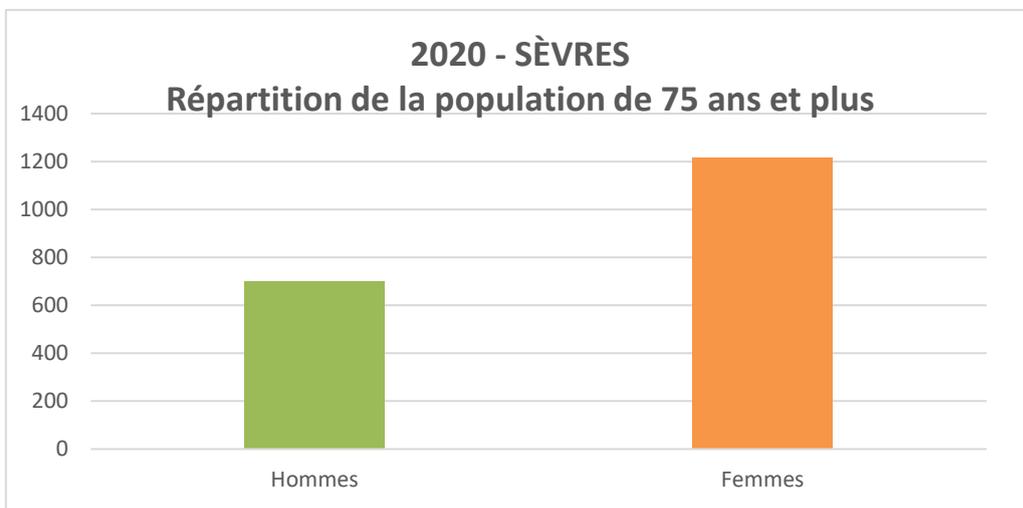
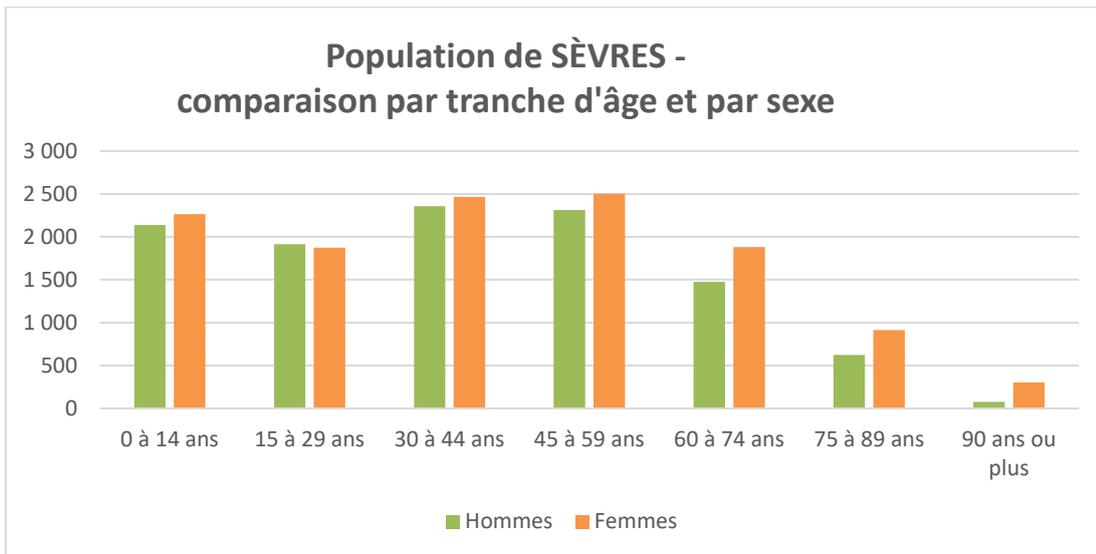


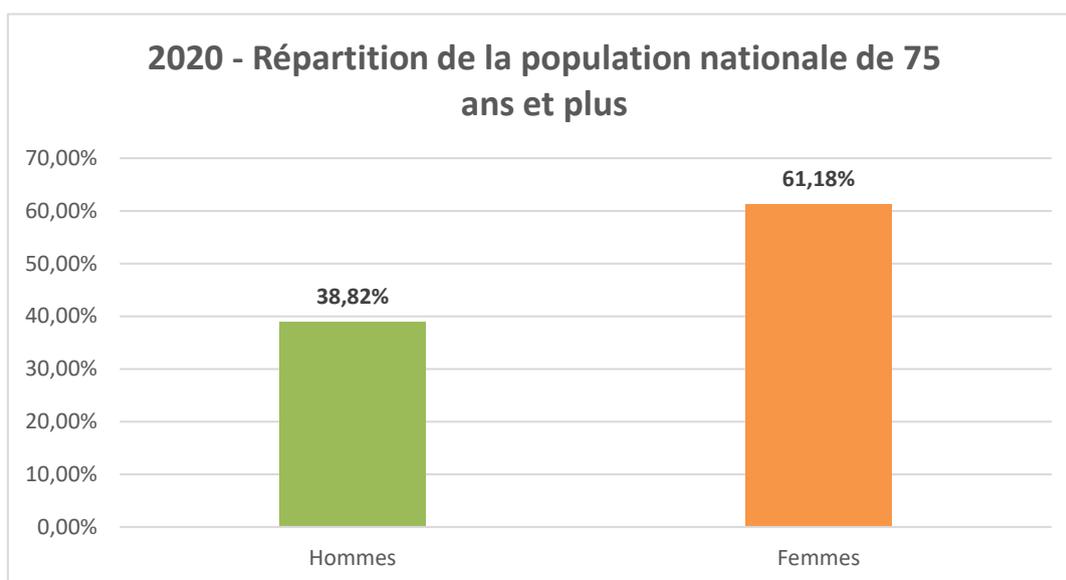
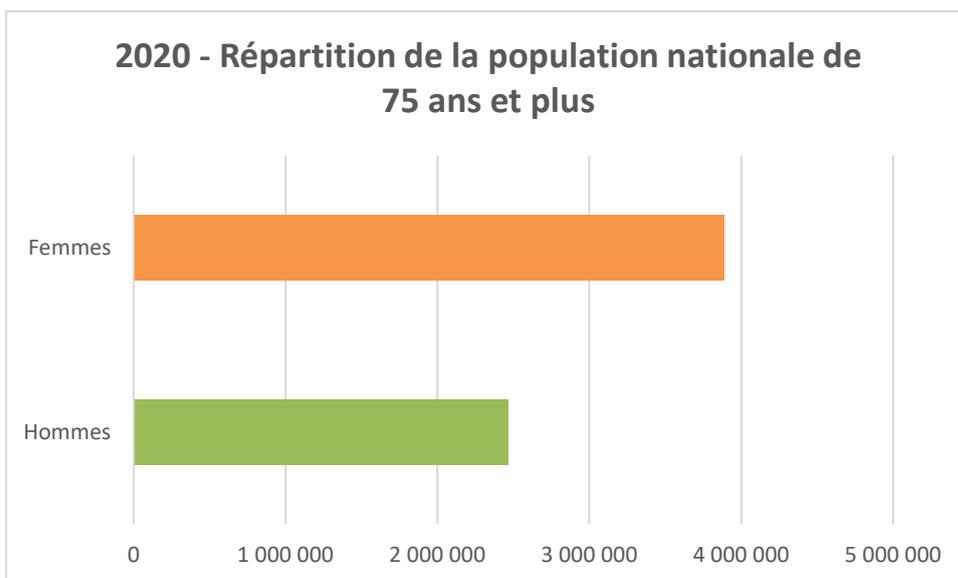
Plus on avance dans les classes d'âge les plus élevées et plus les femmes sont représentées.

	Hommes	%	Femmes	%	Total
0 à 14 ans	2 139	48,58%	2 264	51,42%	4 403
15 à 29 ans	1 916	50,54%	1 875	49,46%	3 791
30 à 44 ans	2 357	48,87%	2 466	51,13%	4 823
45 à 59 ans	2 313	48,02%	2 503	51,98%	4 816
60 à 74 ans	1 474	43,92%	1 882	56,08%	3 356
75 à 89 ans	624	40,57%	914	59,43%	1 538
90 ans ou plus	78	20,47%	303	79,53%	381
Ensemble	10 901	47,17%	12 207	52,83%	23 108

En France en 2023, l'espérance de vie à la naissance des femmes est de 85,7 ans : c'est 5,7 ans de plus que les hommes.







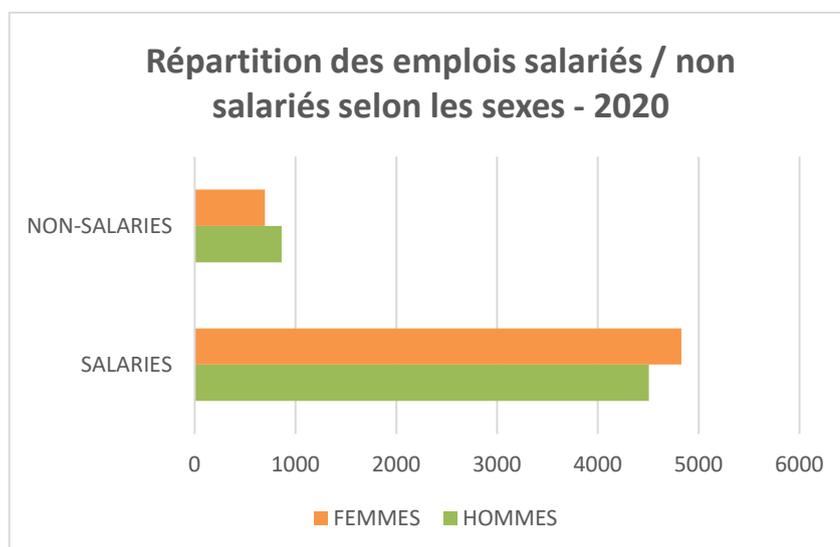
1.2 Population par type d'emploi

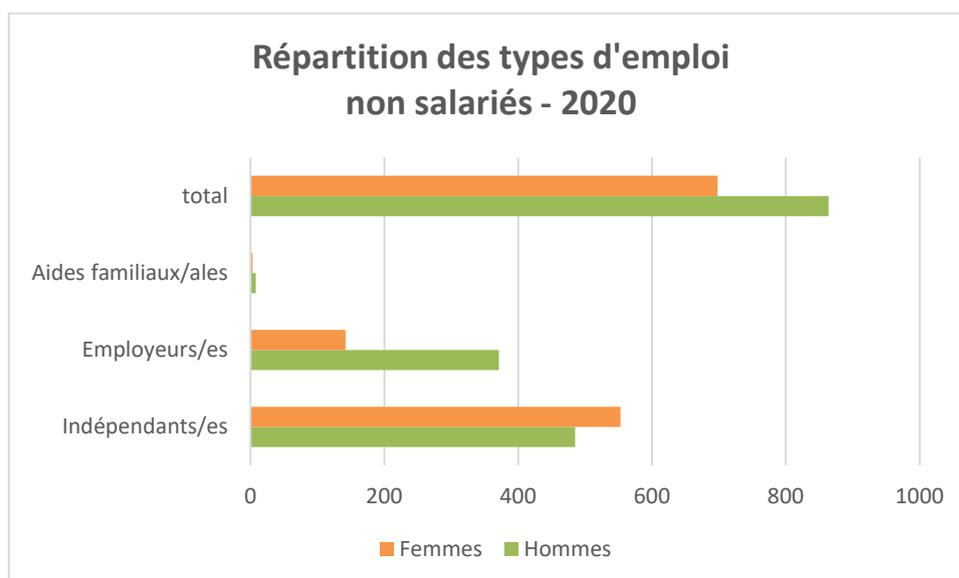
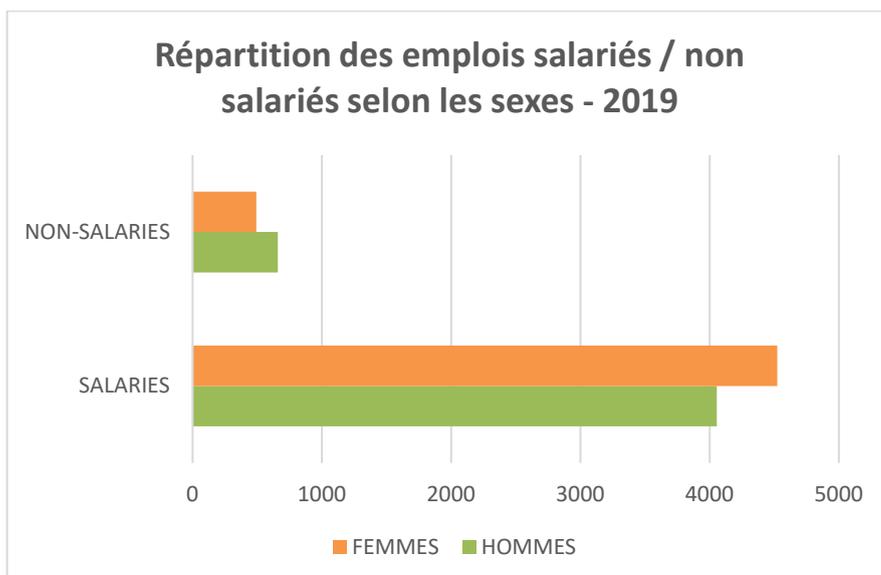
	HOMMES			FEMMES		
	2020	2017	2015	2020	2017	2015
titulaires FP ou CDI	4 013	3920	3791	4 256	4263	4220
CDD	272	261	275	442	394	403
Intérim	25	33	33	21	33	31
emplois aidés	4	10	6	27	19	19
apprentissage - stage	191	151	147	80	78	93
indépendants/es	485	526	449	553	429	421
employeurs/euses	371	399	456	152	164	193
aides familiaux/ales	8	4	3	3	0	4

La population active sévrienne, qu'elle soit féminine ou masculine, se concentre en quasi-totalité dans les emplois de CDI ou titulaires de la fonction publique.

En France, 13,9 millions de femmes âgées de 15 ans ou plus sont en emploi en 2022, contre 14,5 millions d'hommes.

A Sèvres, une constante au fil des années, on note que les femmes sont majoritaires parmi les actifs salariés alors que les hommes sont majoritaires chez les non-salariés.



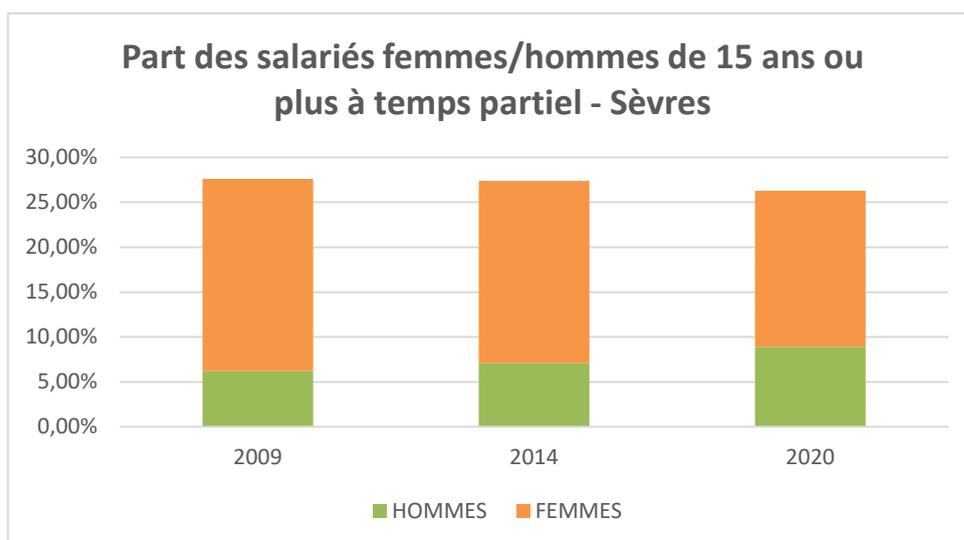


Le ratio non salarié contre salarié reste quasi dans les mêmes proportions pour les deux sexes.

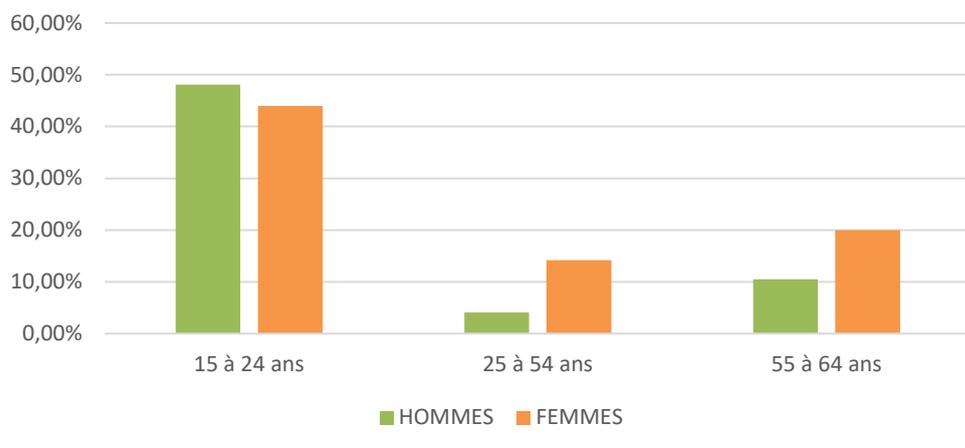
La situation pour la population active féminine et la population active masculine reste identique par rapport aux données de 2019. On observe une légère augmentation de la part des non-salariés féminins et masculins.



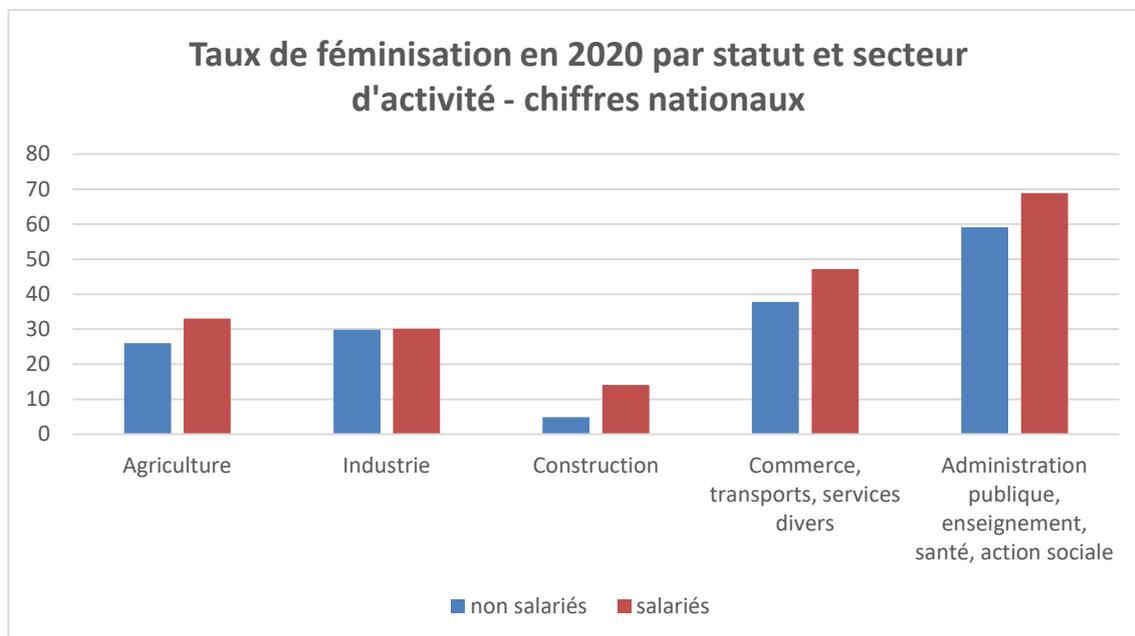
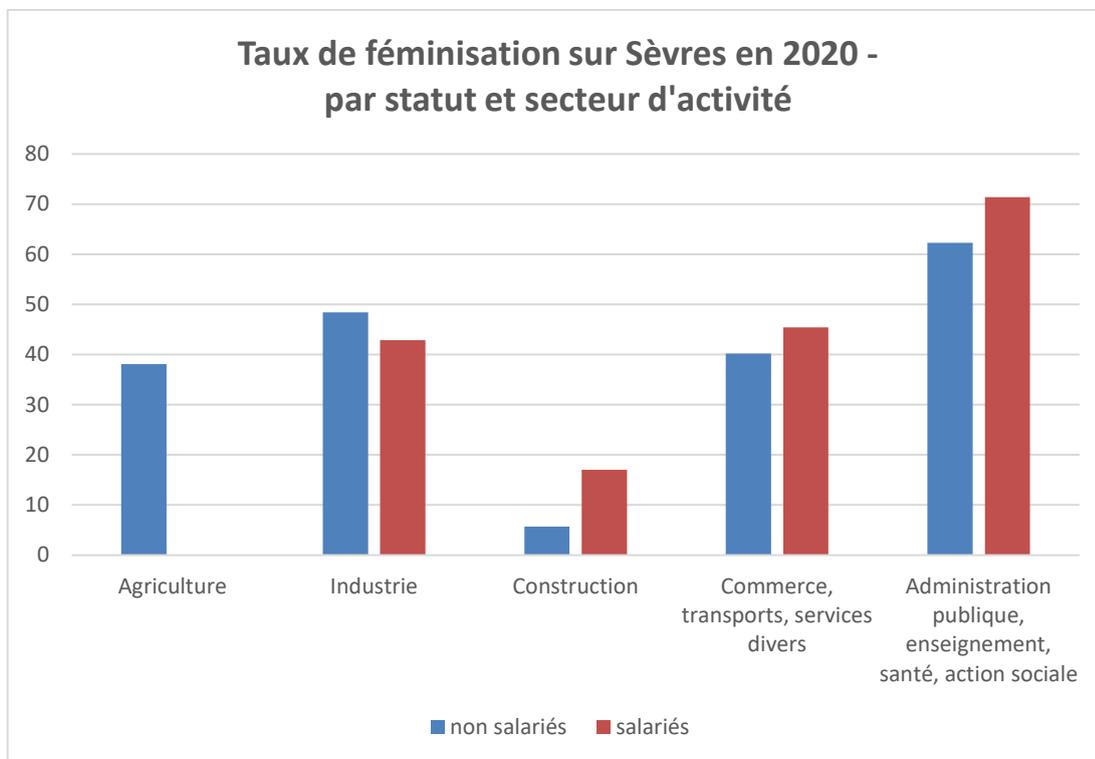
Temps partiel : La part des salariés hommes de 15 ans ou plus à temps partiel augmente légèrement de façon continue alors que la part des femmes diminue.



Part du temps partiel chez les salariés femmes/hommes de 15 à 64 ans en 2020 - Sèvres

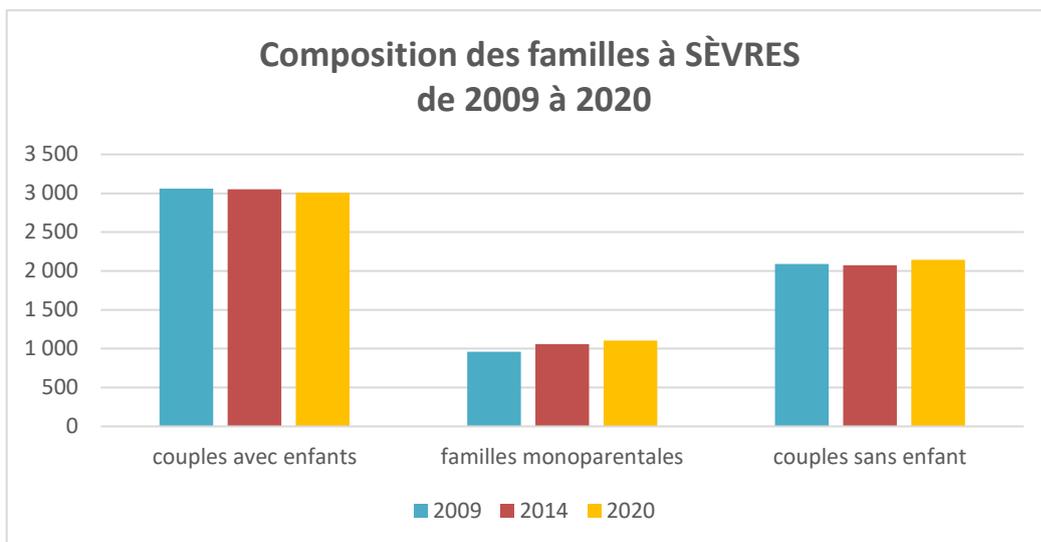
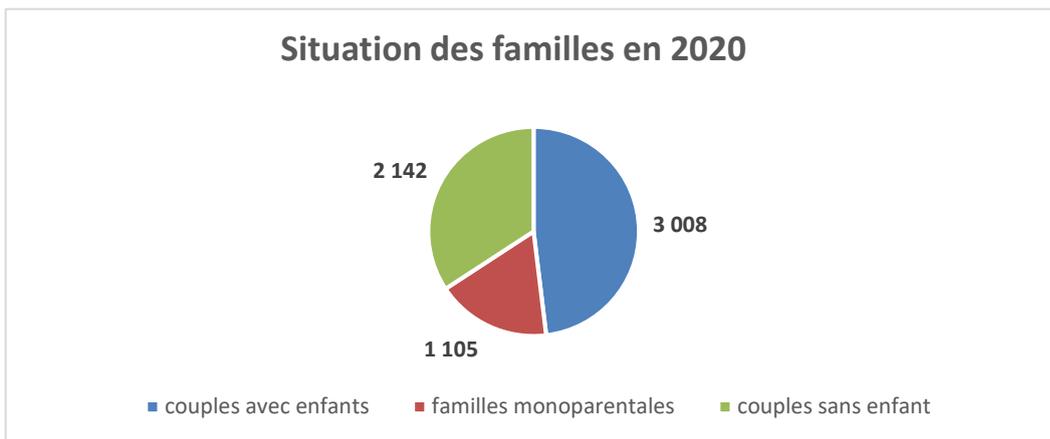


Taux de féminisation : Le taux de féminisation sur Sèvres s'inscrit dans les mêmes tendances qu'au niveau national avec une forte représentation dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé.



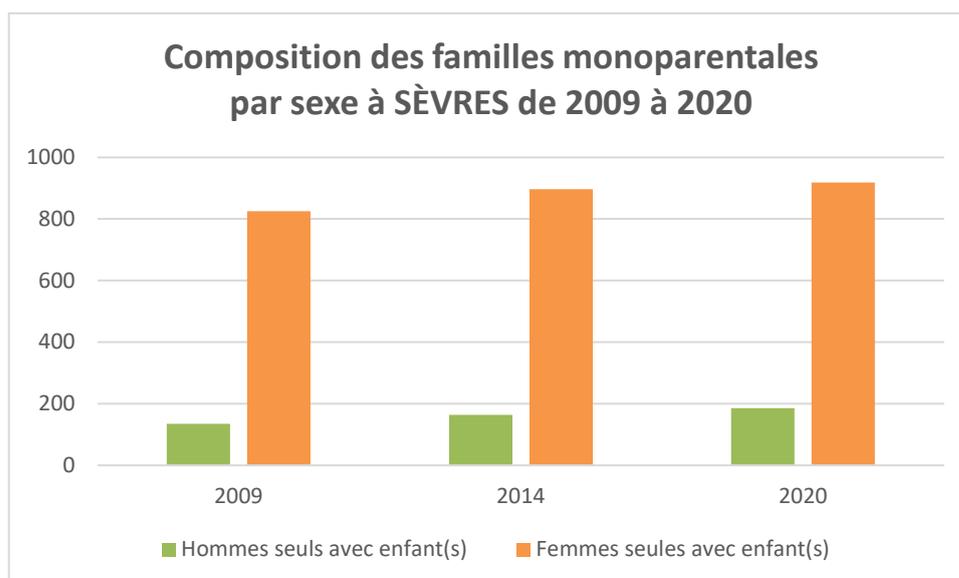
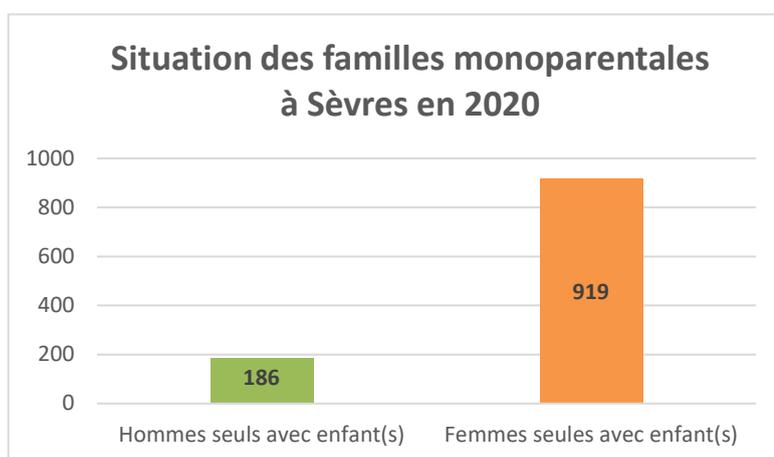
1.3 Situation familiale

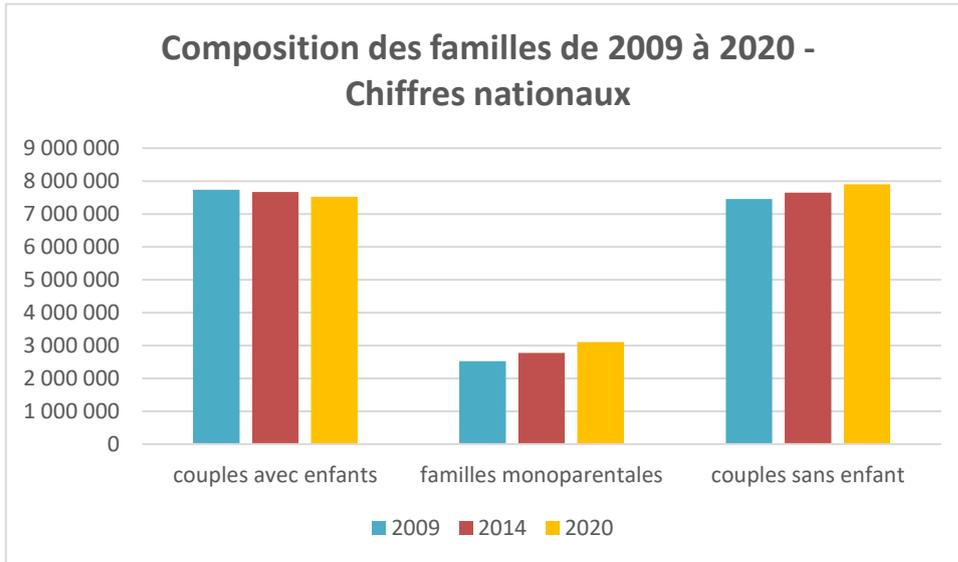
A Sèvres, les couples avec enfants restent majoritaires dans les familles (48%) comme les années précédentes.



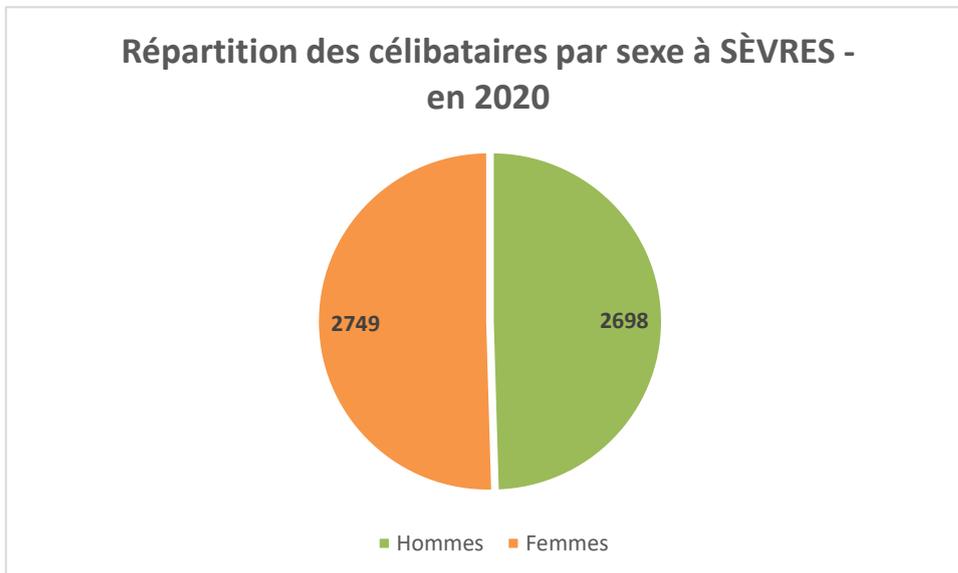
La représentativité des femmes au sein des familles monoparentales est en légère baisse par rapport à celle de 2019 : 83% de femmes seules avec enfants contre 17% d'hommes.

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	6 109	100,0	6 188	100,0	6 255	100,0
Couples avec enfant(s)	3 059	50,1	3 051	49,3	3 008	48,1
Familles monoparentales	960	15,7	1 061	17,2	1 105	17,7
Hommes seuls avec enfant(s)	135	2,2	164	2,7	186	3,0
Femmes seules avec enfant(s)	825	13,5	897	14,5	919	14,7
Couples sans enfant	2 091	34,2	2 075	33,5	2 142	34,2

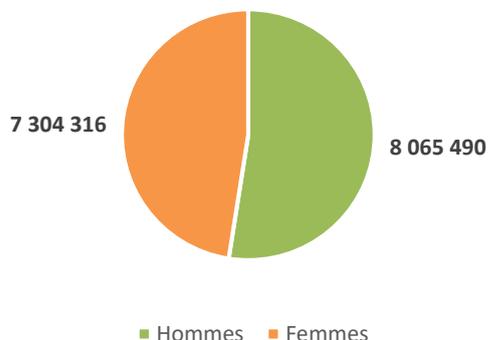




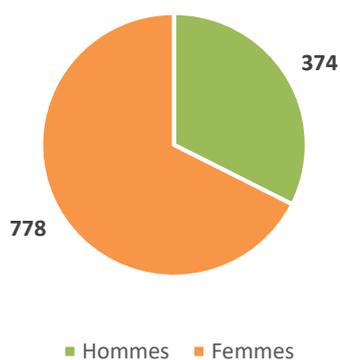
A Sèvres, la répartition entre les femmes et les hommes célibataires est quasi identique. Par contre, les femmes divorcées sont fortement majoritaires par rapport aux hommes divorcés.



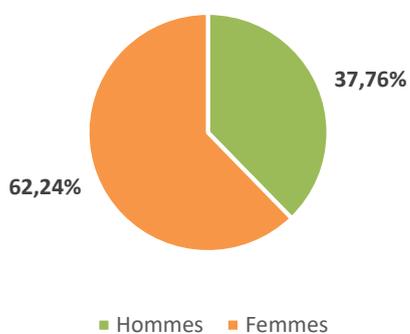
Répartition des célibataires par sexe au niveau national - en 2020



Répartition des divorcés par sexe à SÈVRES - en 2020



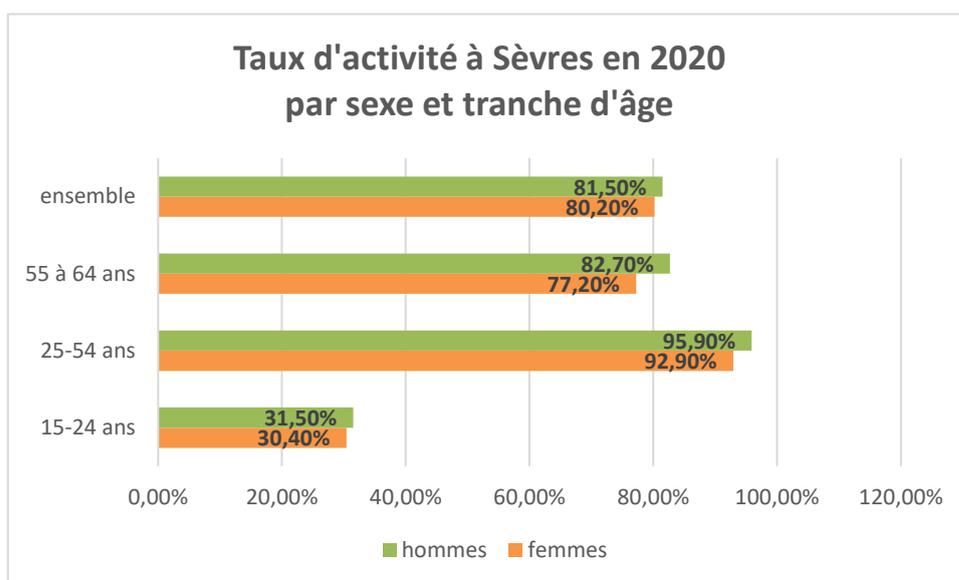
Répartition des divorcés par sexe au niveau national en 2020



1.4 taux d'activité et taux de chômage

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.

A Sèvres, le taux d'activité est quasi identique entre les femmes et les hommes. Il est en hausse pour les femmes de 55 à 64 ans (77%) par rapport aux données 2019 (74%).



Evolution du taux de Chômage (au sens du recensement) à Sèvres des 15 – 64 ans de 2009 à 2020

	2009	2014	2020
Nombre de chômeurs	917	1 190	1 213
Taux de chômage en %	7,8	10,3	10,2
Taux de chômage des 15 à 24 ans	18,2	21,2	20,4
Taux de chômage des 25 à 54 ans	7,4	9,5	9,3
Taux de chômage des 55 à 64 ans	5,3	9,2	10,3

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

A Sèvres, le taux de chômage de toutes les tranches d'âge est inférieur au niveau national. Pour la tranche d'âge des 15 à 24 ans, il a baissé en 2020, passant à 20,4% contre 22,9% en 2019.

Evolution du taux de Chômage (au sens du recensement) au niveau national des 15 – 64 ans de 2009 à 2020

	2009	2014	2020
Nombre de chômeurs	3 513 401	4 295 077	3 951 734
Taux de chômage en %	11,7	14,0	12,7
Taux de chômage des 15 à 24 ans	24,4	29,8	25,3
Taux de chômage des 25 à 54 ans	10,3	12,3	11,4
Taux de chômage des 55 à 64 ans	8,5	10,7	10,6

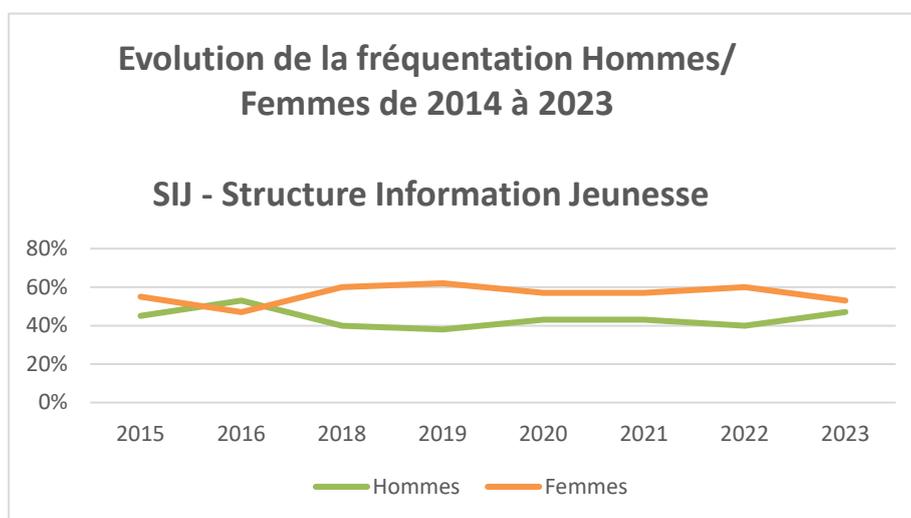
Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

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 (45%). En tant qu'accueil de loisirs 12-17 ans et Espace Public Numérique, afin de réduire la fracture numérique, l'Esc@l'accueille également des moins de 15 ans (20% en 2023) mais aussi des plus de 30 ans et des séniors (35% en 2023). Avec le développement d'ateliers ou d'actions en direction des collégiens (notamment accompagnement des 3^{ème} sur les questions d'orientation et la recherche de stage) on note que la part des 11 – 30 ans est en augmentation sur l'année 2023 (+9%). La légère tendance de surreprésentation des femmes (53%) par rapport aux hommes est moins marquée qu'en 2022 (60%).

• Structure Information Jeunesse – Etablissement public numérique



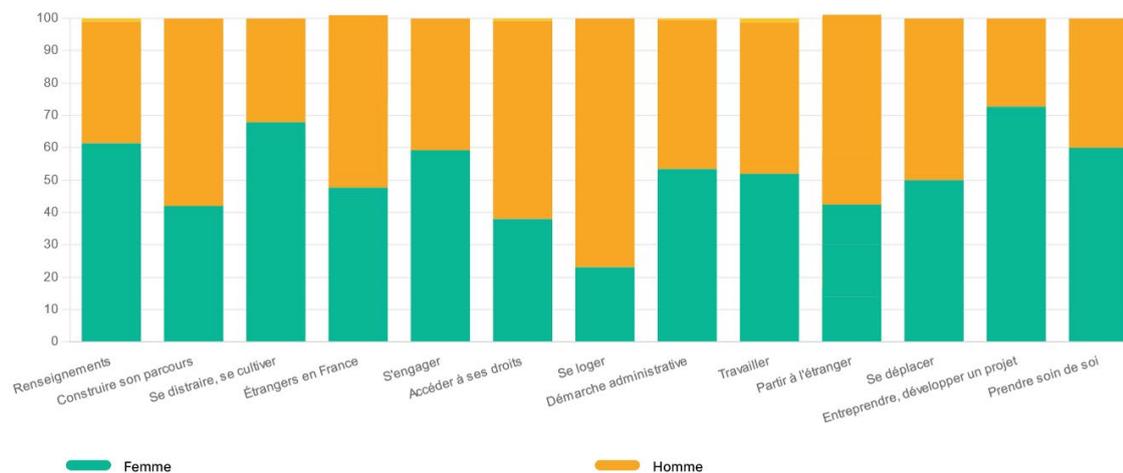
La tendance, constatée les années précédentes, d'une fréquentation féminine plus importante se réduit en 2023. La répartition en 2023 est de 53% de femmes et 47% d'hommes.

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

Sur les accueils individuels, on note un équilibre de la fréquentation entre les hommes et les femmes pour les tranches d'âge 10-30 ans (50% d'hommes pour 50% de femmes). Le ratio est nettement plus marqué sur la fréquentation féminine pour les plus de 30 ans.

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
10-14 ans	20%	11%	9%
15-30 ans	45%	23%	22%
30 ans et plus	35%	13%	22%
		47%	53%

Représentation des sexes selon les thématiques

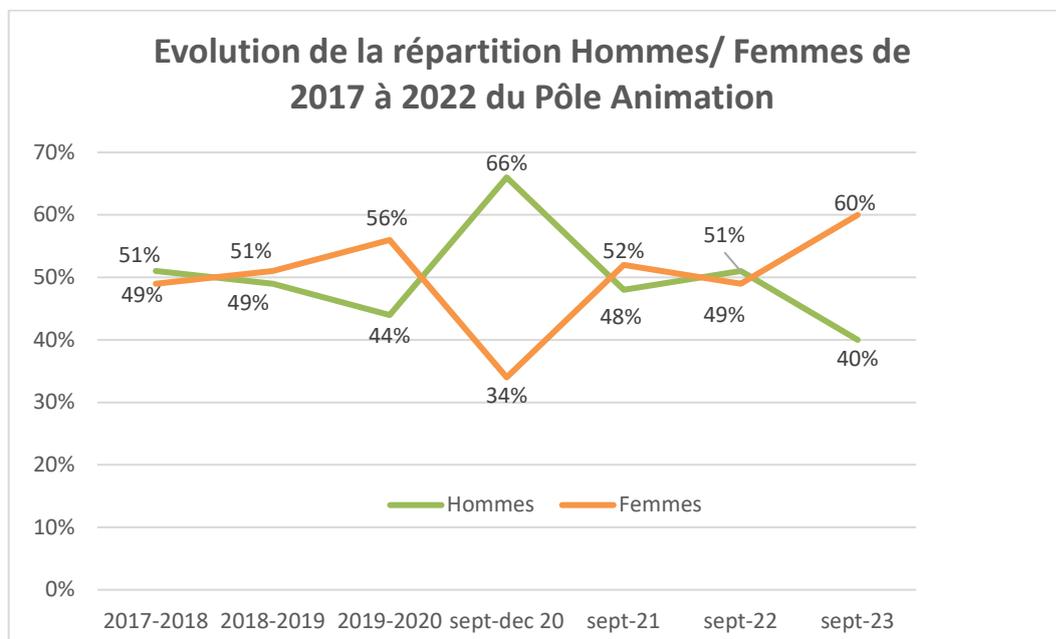


Les demandes d'accompagnement des hommes toutes tranches d'âge confondues sont prépondérantes en ce qui concerne le parcours professionnel, l'accès aux droits et le logement. Les femmes quant à elles sont plus en demande concernant l'engagement, le développement de projets, l'accès aux loisirs, à la culture, le soin. On note un équilibre en ce qui concerne les informations générales, les démarches administratives, le travail ; la mobilité.

• **Pôle animation – ALSH 12/17 ans**

Le pôle animation est un accueil de loisirs pour les 12-17 ans avec des activités pendant les vacances scolaires ; un accueil en temps scolaire et l'organisation de séjours.

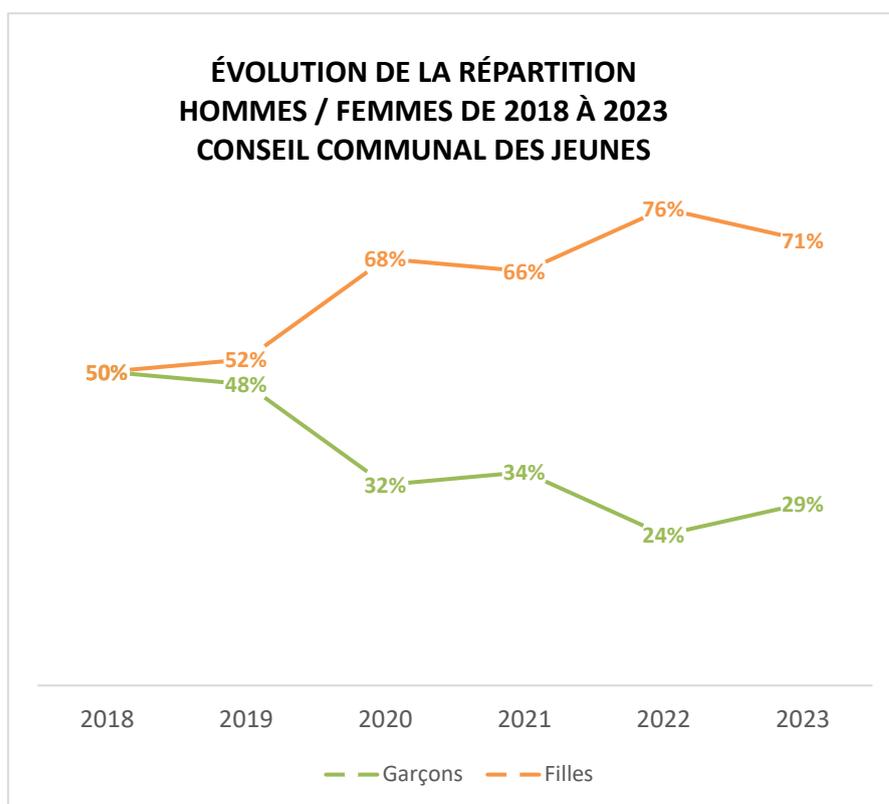
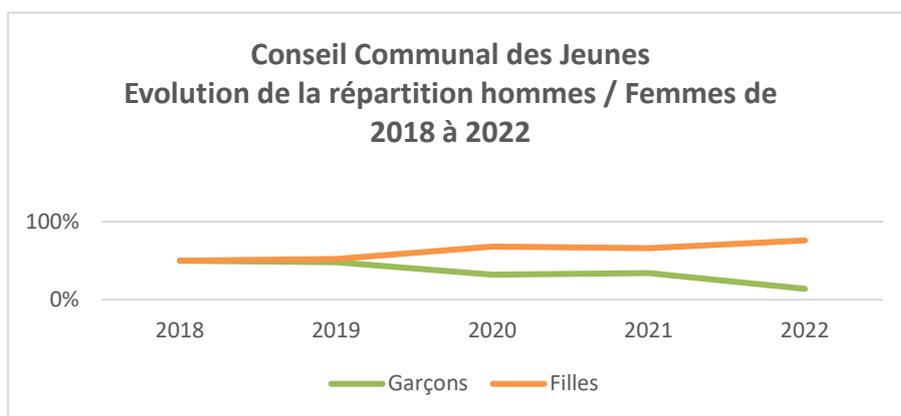
L'année 2023 est marquée par une féminisation des inscrits alors que les deux années précédentes montraient un équilibre filles - garçons. Néanmoins, la fréquentation entre garçons et filles s'équilibre sur les périodes de vacances.



• Conseil communal des Jeunes

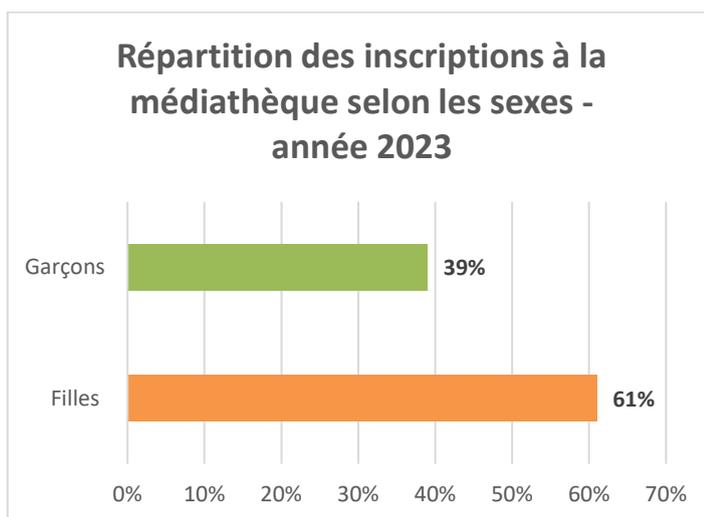
Initialement paritaire, le Conseil communal des Jeunes est majoritairement féminin depuis 2019. Cette prédominance s'est accentuée en 2020 (68% de filles) et 2022 (76% de filles). En 2023, le CCJ est composé de 34 conseillers.

La tendance de féminisation du Conseil communal des Jeunes observée depuis 2020 se confirme pour l'année 2023 avec 10 garçons pour 24 filles.

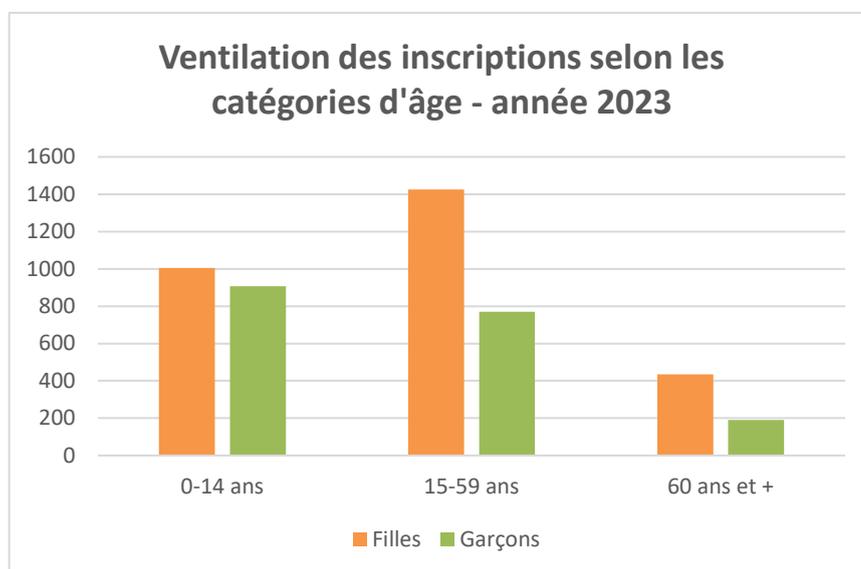


2.2 Données relatives à la culture

Une constante depuis les années étudiées : la part des femmes dans ces inscriptions reste stable et majoritaire (61%). Les inscrits comptabilisés sont les détenteurs d'une carte lecteur.



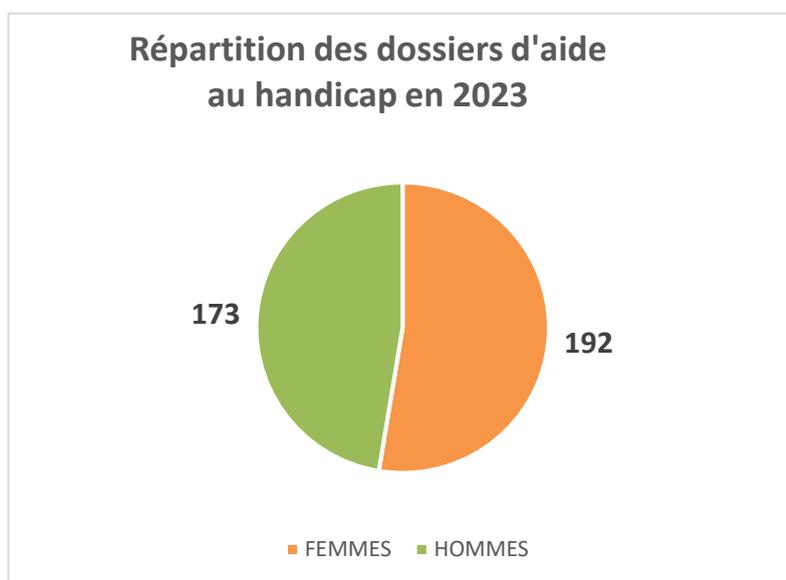
- Inscriptions par groupe d'âge



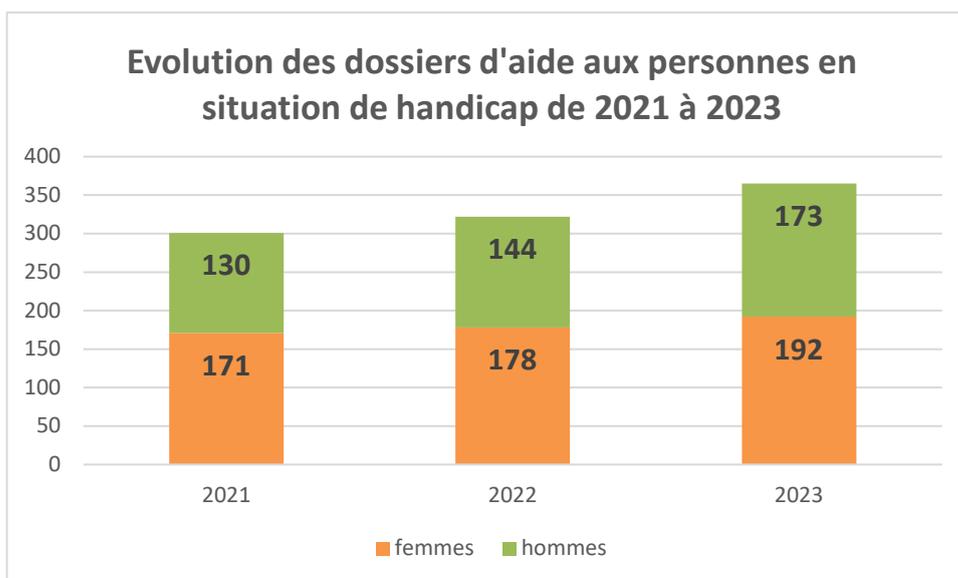
2.3 Données relatives aux aides sociales

- **Dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap :**

En 2023, on a recensé 365 dossiers d'aide aux personnes en situation de handicap, dont 52,60% portés par des femmes. Ce chiffre est inférieur à celui de 2022 (55,28%).

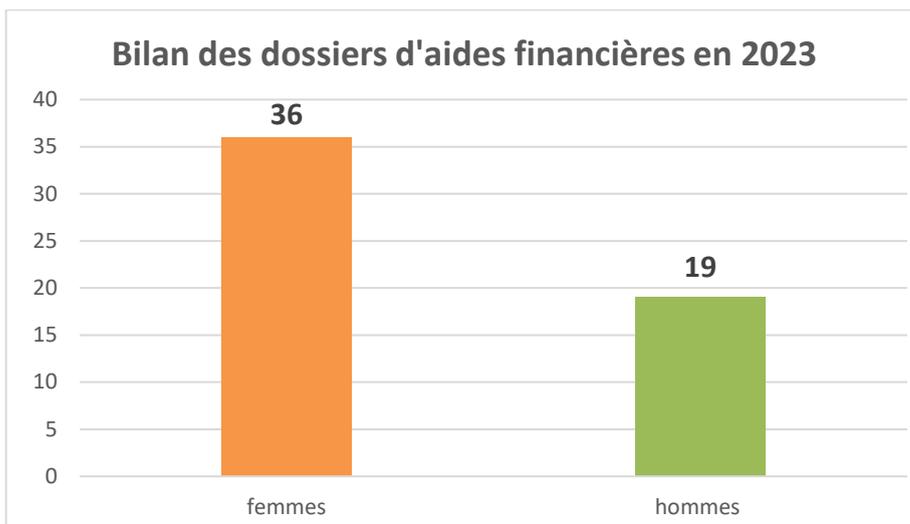


Entre 2021 et 2023, on constate une augmentation du nombre de dossiers (+21%), surtout des dossiers portés par les hommes (+33%).

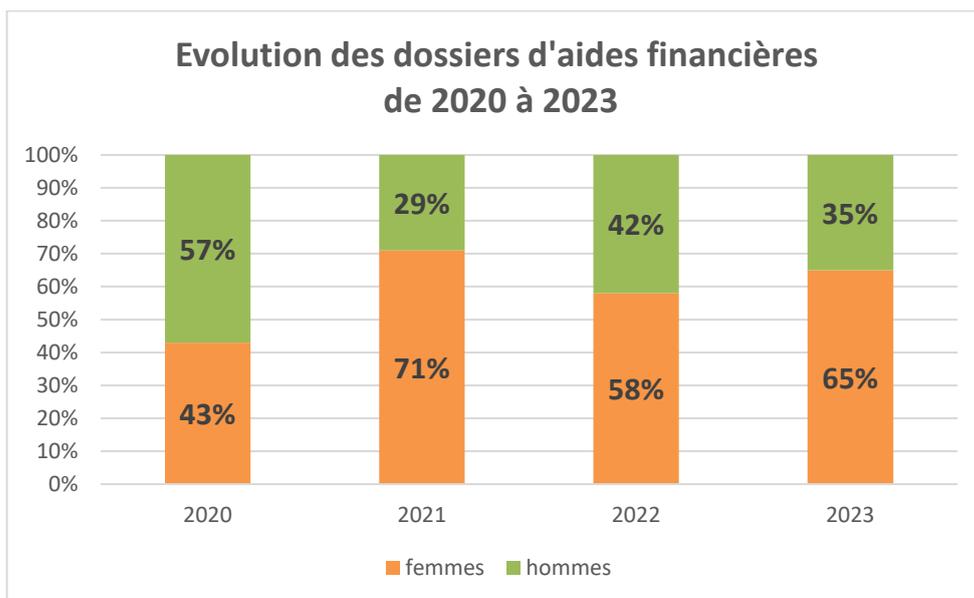


• **Aides financières :**

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.



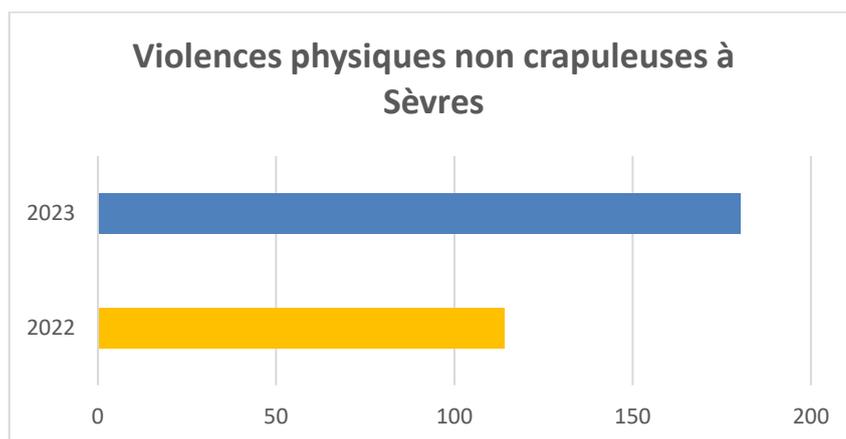
La part des femmes est beaucoup plus importante que celle des hommes, sauf en 2020 où celle des hommes était plus marquée.



2.4 Données locales et nationales relatives au sexisme

→ Hausse de +57,89% des violences physiques non crapuleuses à Sèvres.

Les violences physiques non crapuleuses, notamment les violences intra-familiales ont augmenté sur la commune de Sèvres en 2023 par rapport à 2022 avec 180 faits contre 114 l'année précédente, soit une hausse de +57,89%.



→ Evolution de 18,18% des violences sexuelles à Sèvres

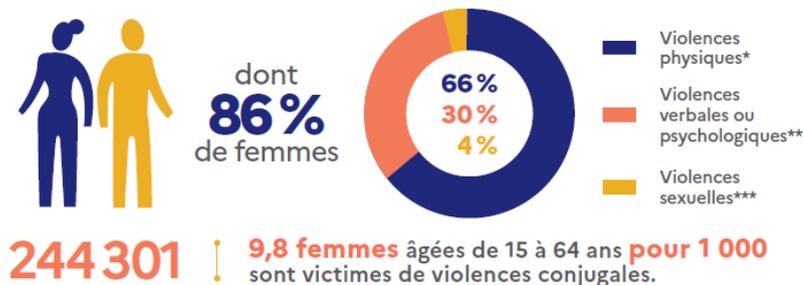
On constate une hausse des violences sexuelles à Sèvres en 2023 de +18,18%, avec 26 plaintes déposées. Est interdit par la loi et sanctionné pénalement tout acte sexuel (attouchement, caresse, pénétration...) commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Au niveau national :



1.3 • Les violences conjugales s'exercent principalement sur les femmes. 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire en 2022

Nombre de victimes de violences conjugales enregistrées par la police et la gendarmerie en 2022



* Homicides, torture ou acte de barbarie, autres violences avec ou sans incapacité totale de travail (ITT).

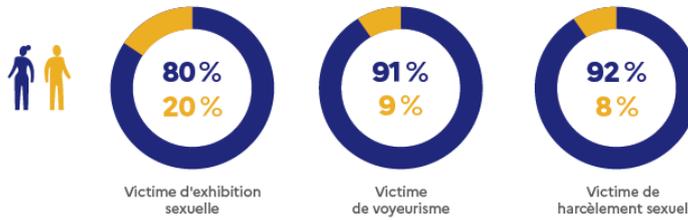
** Harcèlement, menace, injure, diffamation, atteinte à la vie privée.

*** Viol ou tentative de viol, autre violence sexuelle.

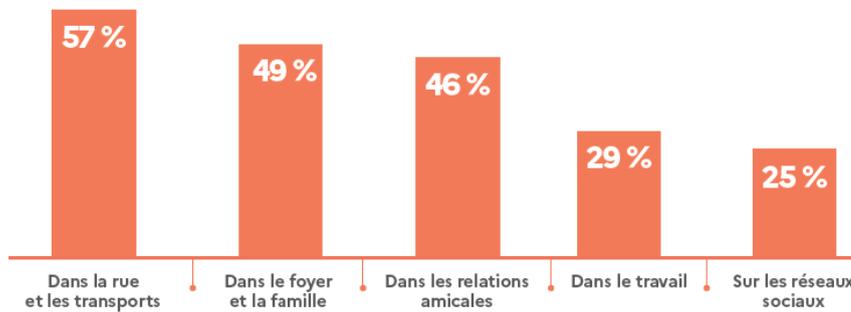
Champ : France (Hexagone + DROM), personnes âgées de 15 ans et plus.
Source : Ssmj, « Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2022 », Info Rapide n°28, novembre 2023. Données Ssmj, bases statistiques des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2022.

1.2 • Les femmes sont les premières victimes des violences sexistes et sexuelles dans les transports et l'espace public

Part des femmes et des hommes parmi les victimes des infractions sexuelles commises en dehors de la famille* selon le type d'infraction en 2021



Part des femmes ayant vécu personnellement un acte sexiste selon le lieu



Champ : échantillon représentatif de 2 500 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 304 femmes et 1 196 hommes.
Source : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), « Rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France », janvier 2023. Données ViaVoice pour le HCE, Baromètre Sexisme 2023.

2.15 • Violences sexistes et sexuelles : les femmes de 70 ans font partie des premières victimes de féminicides

Part de femmes de plus de 70 ans parmi les victimes de féminicide en 2022

17% des femmes victimes de féminicide en 2022 étaient âgées de plus de 70 ans.

53% d'entre elles ont été tuées en raison de leur maladie, vieillesse et/ou celle de l'auteur

1 • Morts violentes au sein du couple : en 2022, 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2022



Source : Délégation aux victimes des directions de la gendarmerie et de la police nationale (DAV), 2023. Détails p.14.

TROISIEME PARTIE :

**ACTIONS CONDUITES PAR LA COMMUNE
EN MATIERE D'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

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

Action : Développement de dispositifs appropriés pour améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences intrafamiliales

La réunion de l'assemblée plénière du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) qui s'est tenue le 13 janvier 2023 à l'hôtel de Ville de Sèvres a permis de rappeler la mobilisation commune de l'ensemble des acteurs sociaux et sécuritaires du territoire contre les violences sexuelles et sexistes, et plus globalement contre les violences intrafamiliales.

Les bons taxis

Le 12 avril 2023, l'association « Taxi Kiwi » (association des taxis sévriens), la Police Nationale et le Centre Communal d'Action Sociale ont signé une convention afin de mettre en place des bons taxis pour les victimes de violence intrafamiliale. Après un dépôt de plainte, les victimes, ne disposant pas de moyen de transport, pourront bénéficier d'un bon taxi pour se rendre à l'Institut Médico-Légal de Garches pour faire constater leurs blessures ou pour se rendre chez un proche. Le coût de la course sera pris en charge par le Centre Communal d'Action Sociale. En mai 2023, le magazine municipal s'est fait l'écho de ce service qui est systématiquement rappelé aux usagers par la police nationale.

Les nuitées d'hôtel

En 2023, Police Nationale, Centre Communal d'Action Sociale ont mis en place des nuitées d'hôtel pour les victimes de violence intrafamiliale. Après un dépôt de plainte, les victimes, ne disposant pas de solution d'hébergement, pourront bénéficier de nuitées d'hôtel. Le coût de ces nuitées sera pris en charge par le Centre Communal d'Action Sociale.

Ces conventions élaborées avec les partenaires de ces opérations sont soumises, en mars 2023, au conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale et le journal municipal a annoncé le dispositif.

Campagne d'informations contre les violences

Le service municipal de la communication lance, avec la collaboration des acteurs de terrain, en mars 2023, une campagne d'information en direction de toute la population à propos des dispositifs existants pour les victimes de violences intrafamiliales.

*Sèvres s'engage
aux côtés des femmes
victimes de violences*



À l'occasion de la Journée des Droits des femmes, le Sévrien revient sur les dispositifs actifs mis en place sur la ville mais aussi à l'échelle du territoire.

Des dispositifs spécifiques mis en place par la ville de Sèvres



- Délivrance de bons taxis



en charge par la ville. Seules les



Un dossier a été dédié à cette cause dans le magazine municipal de mars 2023. Une communication particulière a été lancée sur les réseaux sociaux ; un article a également été diffusé sur le site internet de la Ville et une rubrique dédiée a été créée sur ce site avec toutes les informations pratiques : dispositifs mis en place sur la Ville, indication des associations présentes sur le territoire, publication du Violentomètre (outil du Département des Hauts-de-Seine), informations sur le Téléphone Grave Danger, numéros utiles.

En 2023 des actions ont été conduites par la Police nationale et l'Education Nationale : l'Officier de Prévention du commissariat est intervenu pour sensibiliser les CM2 de Gambetta A et 4 classes du collège Sainte Jeanne d'Arc sur les violences et aborder les violences intrafamiliales.

En 2024, est prévue l'intervention de l'Officier de Prévention du commissariat auprès des 2^{nde} du lycée et des 4^{ème} du collège pour une sensibilisation sur le consentement.

II. Thématique 2 : Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales

Action : Mise en œuvre de logements d'urgence, dits « passerelle » 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 souhaitent 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.

Depuis juillet 2019, le CCAS dédie quatre logements, dits « Passerelle » pour ce projet : 3 logements du bailleur Hauts-de-Seine Habitat et un logement du Bailleur Immobilière 3F. La gestion des logements et de l'accompagnement des familles a été confiée à une association spécialisée dans l'insertion par le logement : INSER'TOIT.

3 ménages sont actuellement hébergés dont 3 familles monoparentale avec 1 à 4 enfants et un couple avec enfant. Deux familles se sont désormais en capacité de sortir vers un logement autonome.

Action : Contre l'isolement, Ouvrir l'accès de toutes à un « Bus Santé Femmes » à Sèvres.

Le 28 juin 2023 de 10h à 14h, le « Bus Santé Femmes » a ouvert ses portes sur le parvis de l'Hôtel de Ville, à 22 sévriennes qui ont été accueillies gratuitement et sans rendez-vous par une équipe composée notamment de médecin, infirmière, agent de prévention et avocat.

Le « Bus Santé Femmes » est un dispositif innovant, créé par l'Institut des Hauts-de-Seine en partenariat avec la RATP et financé par les départements des Hauts-de-Seine, des Yvelines et la Région Ile-de-France. Ce projet a pour ambition de créer un véritable écosystème en faveur des femmes les plus vulnérables, dans les territoires urbains et périurbains.

Ce Bus pour les femmes a pour objectif d'offrir une écoute pour diminuer le sentiment de solitude en laissant venir librement les femmes dans le Bus. Ce bus permet aussi d'accompagner les femmes les plus fragiles qui ne vont pas dans les dispositifs d'accueil spécifiques et publics.

Malgré les services existants fixes, la santé peut être un sujet encore tabou chez les femmes dans certains lieux. Dans des milieux de forte précarité, des femmes n'ont pas accès à la prévention pour différentes raisons : méconnaissance des accueils, empêchements personnels et familiaux, vulnérabilités...

La mise en circulation d'un Bus de prévention à vocation sociale et sanitaire, itinérant en direction des femmes existe dans les Hauts-de-Seine et les Yvelines en liaison avec les 6 Ecoles Françaises des Femmes des Hauts-de-Seine et l'Ecole de Mantes-la-Jolie dans les Yvelines.

Son arrivée à Sèvres a permis de proposer aux femmes une véritable antenne mobile sociale et de prévention afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes : Prévention santé (contraception et médecine générale), dépistages (auditif, visuel, cholestérol, diabète), entretiens psychologiques, prévention des violences, accès aux droits, sécurité, accompagnement de la vie quotidienne...

Ces thématiques y sont abordées avec une équipe de professionnels : une coordinatrice, une infirmière, un médecin, un chargé de prévention, un psychologue, un avocat, un officier de prévention (policier ou gendarme).

Le bus des femmes garantit un véritable anonymat dans l'accompagnement personnel.

Sa venue réussie à Sèvres avait été accompagnée d'un article dans le magazine municipal et dans l'agenda de la Ville, d'une communication digitale sur les réseaux sociaux, le site internet de la Ville et les panneaux lumineux.

D'une campagne d'affichage dans toute la Ville, de la distribution de flyers dans les services accueillant du public et les associations et de la diffusion de vidéo sur le site et

les réseaux sociaux. La réussite de cette expérience conduit la Ville à solliciter le « Bus Santé Femmes » en 2024.

Un bus de prévention santé mercredi 28 juin

28
JUIN

Mercredi 28 juin, toutes les femmes sévriennes pourront se déplacer à l'Hôtel de ville, où un bus de prévention santé sera accessible de 10h à 14h. Explications...

Inauguré le 26 novembre 2019 par les départements des Hauts-de-Seine et des Yvelines, l'Institut des Hauts-de-Seine, la RATP et la Région Île-de-France, le Bus Santé Femmes est un dispositif innovant qui a pour ambition d'accompagner les femmes les plus fragiles et isolées qui ne se rendent pas dans les dispositifs d'accueil spécifiques. Ce bus se présente comme une antenne mobile sociale et de prévention. Il garantit un véritable anonymat dans l'accompagnement personnel grâce à son aménagement atypique.

Ce bus est composé d'un espace d'accueil, d'orientation, d'évaluation et d'attente, d'un espace dédié aux dépistages, de trois espaces pour les entretiens individuels avec un professionnel, enfin de sanitaires.



(conseils santé), infirmière pour effectuer les dépistages (auditif, visuel, cholestérol, diabète), psychologue (entretiens individuels), agent de prévention, parentalité, prévention des

Renseignements :
Bus santé femmes
Mercredi 28 juin de 10h à 14h
Parvis de l'Hôtel de ville
Arche.rsa@ville-sevres.fr

Action : Améliorer la santé des femmes – Information sur l'endométriose

Dans le cadre de la Journée d'action pour la santé des femmes, le 28 mai, la Ville souhaite porter des actions d'information et de sensibilisation sur la santé des femmes.

Le 24 mai 2023, une conférence a été organisée au sujet d'une meilleure connaissance et reconnaissance de l'endométriose qui concerne 10% des femmes. Elle était animée par une naturopathe et une sophrologue en partenariat avec la Maison de l'endométriose et le réseau ville-hôpital endométriose « Resendo ». Plus d'une trentaine de sévriens y ont participé.

Une campagne de communication a été faite dans le bulletin municipal de mai, dans l'agenda de la Ville. Une campagne de communication digitale a été organisée sur les réseaux sociaux, le site internet de la Ville, les panneaux lumineux. L'événement a aussi donné lieu à une campagne d'affichage dans toute la Ville et une distribution de flyers dans les services accueillant du public, le collège, le lycée.

SÈVRES
Mairie de Sevres

Salle Jupiter (Maison des associations)
Entrée libre

En présence d'intervenants de la Maison de l'endométriose et du réseau ville-hôpital endométriose Resendo

Conférence

Comprendre l'endométriose

et mieux vivre avec la maladie

Mercredi 24 mai
à 19h30

Renseignements :
Maison des associations - 64, rue des Binelles
Tél. 01 41 14 10 10
www.sevres.fr

L'endométriose, vous connaissez ? Cette maladie, source de douleurs chroniques et d'infertilité, touche une femme sur 10. Dans le cadre de la journée d'action pour la santé des femmes, la ville de Sevres organise une conférence ouverte à tous pour comprendre l'endométriose et mieux vivre avec la maladie.

Quel est l'objectif de cette soirée ?
Faire connaître cette maladie encore trop peu connue et communiquer sur les moyens existants pour mieux vivre avec elle au quotidien. Des intervenants de la Maison de l'endométriose et du réseau ville-hôpital endométriose Resendo (naturopathe, sophrologue et sage-femme) reviendront sur les différents types d'endométriose et sur les moyens proposés dans le Département des Hauts-de-Seine pour accueillir les malades.

À qui s'adresse cette conférence ?
À toutes et tous : aux femmes à la recherche de prises en charge adaptées, aux jeunes filles souhaitant mieux appréhender cette maladie, à celles et ceux qui veulent comprendre les répercussions de l'endométriose dans la vie personnelle et professionnelle.

Pourquoi y participer ?
Pour connaître cette maladie et la faire connaître autour de vous. Vous aiderez ainsi de jeunes femmes à l'identifier. Ces dernières pourront rentrer dans un système de prise en charge de manière plus précoce, apprendre à vivre plus facilement avec, grâce à des méthodes d'accompagnement reconnues, qui soulagent et améliorent le quotidien.

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

Action : Hommages à chacun des deux membres d'illustres couples sévriens.

- **Dénomination de l'école maternelle Goéland et Pingouin (délibération N° 2022/069).**

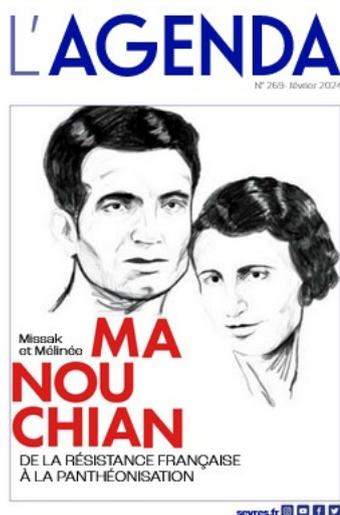
Afin de rendre hommage à l'action d'Yvonne et Roger Hagnauer, fondateurs de la Maison des Enfants de Sèvres et appelés "Goéland et Pingouin" durant l'Occupation et à la suite de la décision du conseil municipal, en mars 2024 l'école maternelle située 14 rue Croix-Bosset et son bureau de vote sont dénommés Ecole maternelle Goéland et Pingouin.

- **Nomination au grade de Chevalier de la Légion d'Honneur**

Une sévrienne de 100 ans, ancienne résistante et déportée, a été nommée par la Grande Chancellerie de la Légion d'honneur au grade de Chevalier de la Légion d'Honneur

- **Mémoire de Missak et Mélinée MANOUCHIAN**

En février 2024 une exposition à l'Hôtel de Ville a honoré le couple de résistants Missak et Mélinée MANOUCHIAN.



- Le 8 mars 2023, la Ville a lancé, sur les réseaux sociaux, une campagne de sensibilisation au sujet des droits des femmes en direction d'une part, de la population et d'autre part du personnel communal avec l'envoi d'une « newsletter ressources humaines » interne dédiée à des portraits de femmes travaillant au sein des services municipaux et aux actions internes en direction de l'égalité femmes et hommes.

Comme en 2023, en 2024 une nouvelle communication publique est organisée par le service communication dans le bulletin municipal, sur le site internet et les réseaux sociaux. Une campagne de communication interne mettra en valeur, grâce à des vidéos, les agents féminins de la Ville et leur métiers.

- La Médiathèque de Sèvres a proposé en 2023 :
 - une Masterclasse avec une autrice d'albums/romans pour enfants et adolescents qui a rencontré 3 classes de collège et lycée et a répondu aux questions sur le volet original du roman « La Guerre de Catherine »
 - une Matinale sur le thème du sexisme et du féminisme au cinéma
 - une Mise à jour régulière des bibliographies en ligne sur le site internet



- **L'édition du « mois de l'illustration »** du 1^{er} au 31 mars 2024 est consacrée aux femmes, qu'elles soient autrices, dessinatrices, actrices ou même héroïnes de bande dessinée. La médiathèque de Sèvres proposera **l'exposition « Femmes à la page ! »**.

- Quatre autrices et illustratrices et un auteur seront présentes : Soledad Bravi, Mirion Malle, Liv Strömquist, Fabrice Melquiot et Isabelle Pralon.

Des rencontres avec des élèves du collège et du lycée seront organisées.

- Amélie Fléchais, dessinatrice, et Jonathan Garnier, scénariste partageront leur expérience autour de la série des Bergères Guerrières.
- Leur série « Bergères guerrières », fera l'objet d'une exposition ludique à l'Hôtel de ville. Une exposition présentée précédemment à la dernière édition du festival d'Angoulême. Cette série, publiée aux éditions Glénat, est parcourue par un ensemble de thématiques telles que le rôle des femmes en temps de guerre, l'écologie, la solidarité, la transmission, etc.
- Un spectacle intitulé « Derrière le hublot se cache parfois du linge » sera proposé, le vendredi 8 mars, pour aborder de façon humoristiques le thème des relations entre hommes et femmes.
- Des planches de plusieurs autrices bédéistes seront exposées.

• Toujours dans le cadre de la nouvelle édition 2024 du mois de l'illustration sur les femmes le SEL propose une sélection de films et courts –métrages thématiques dont « Sports de filles » est une sélection de courts-métrages qui seront présentés par des étudiantes du lycée Jean-Pierre Vernant.

• Au SEL sera également organisée une exposition, « Nos sorcières », de l'artiste Béatrice Estripeau et conçue en partie de témoignages de femmes dont des Sévriennes. Le premier volet de cette exposition (Nos sorcières – un début) s'était déroulée en avril 2023 au Sel, et était une introduction à la genèse de ce projet.



Action de communication sur le site Internet de la ville, relative à la protection des femmes victimes et à leur prise en charge sur Sèvres.

Le site de la Ville présente une page dédiée aux « Violences conjugales et intrafamiliales, prévention et assistance ». Y a été mis en valeur, cette année, notamment les deux dispositifs financés par le Département des Hauts-de-Seine : Femmes victimes de violence Hauts-de-Seine (FVV92) et le système innovant de Téléprotection Grave Danger (TGD). On y retrouve des numéros utiles, de aides aux démarches ou le violentomètre, un outil permettant à chacun de « mesurer » la violence et d'aider la prise de conscience des victimes.



Action : Nouvelle présentation de l'exposition « Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues » à l'attention des agents de la commune.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2023, la Direction des Relations Humaines de la Ville de Sèvres avait proposée à tous les agents de la Ville de découvrir l'exposition « **Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues** », à l'Hôtel-de-Ville, conçue par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG petite couronne) et le Centre Hubertine Auclert. L'exposition est faite de panneaux contenant des illustrations d'Anne Derenne, des chiffres clés, un argumentaire et des QR codes qui permettent d'accéder à des contenus bonus.

En 2024, cette exposition sera à nouveau déployée mais dans des nouveaux lieux et sur plusieurs sites en même temps afin d'être accessible à un maximum d'agents.



IV. Thématique 4 : Avancement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Sèvres.

L'article 80 (2°) de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Ville de Sèvres a présenté, le 10 décembre 2021, aux représentants du personnel de la collectivité un Plan d'action d'une durée de 3 ans, de 2022 à 2024, débutant le 1^{er} janvier 2022.

Le pilotage du plan est effectué par la Direction des Relations Humaines.

4.1 Garantir l'égal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière

→ Action 1 : Ajout d'une colonne "genre" dans les tableaux de suivi Ressources Humaines

Depuis janvier 2023, au titre de l'année 2022, les indicateurs suivants distinguent les femmes des hommes :

- 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 « ressources humaines » selon le genre.

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

Dès 2022, la Ville s'est fixée comme objectif d'intégrer cette action dans sa Politique « ressources humaines » de recrutement et de suivre les recrutements en particulier sur des métiers-cibles :

- Un adjoint technique féminin occupe les fonctions de surveillante de l'espace public-voirie au sein du Pôle développement urbain et transition énergétique
- On note, la présence d'une apprentie en qualité de technicienne informatique.

Dans le cadre des avancements de grade et des promotions internes, les évaluateurs sont systématiquement invités, par écrit, à émettre leurs propositions en tenant compte du critère « équilibre Femme /Homme » (en fonction de l'effectif du grade).

Des relations privilégiées sont mises en œuvre avec certaines écoles de formation dans le domaine de la Petite Enfance, telles que l'IFAP de Suresnes et un partenariat avec le lycée polyvalent Etienne Jules Marey de Boulogne-Billancourt.

L'objectif poursuivi est de favoriser la mixité dans les équipes. La répartition des femmes et des hommes au sein de la fonction publique territoriale est encore liée aux représentations sur les rôles sociaux respectifs dans la société, sur lesquelles il est difficile d'agir rapidement pour une Ville.

→ Action 3 : Analyser de manière plus approfondie les écarts de rémunération

On observe en 2023 un écart de rémunération global en défaveur des femmes de 4%, il était de 10% en 2019. L'objectif de cette action est de déterminer les causes engendrant un écart de rémunération. Il avait été proposé d'analyser les écarts sur différents critères tels que l'âge et l'ancienneté, les grades, les statuts, les métiers...

- **Une mesure pour les entreprises appliquées à la Ville : l'index de l'égalité femmes hommes avec 5 indicateurs.**

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mesurer 5 indicateurs et de publier la note globale de l'index de l'égalité femmes-hommes depuis le 1^{er} mars 2019. Avec cet index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises peuvent mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle. Plus elles sont performantes sur les 5 indicateurs, plus elles n'obtiennent de points, pondérés selon l'importance de l'indicateur retenu ; le nombre maximum étant de 100. Avec moins de 75 points, les entreprises, doivent mettre en place des actions correctives, sous peine de se voir sanctionner financièrement.

Bien que les collectivités locales ne soient pas, à ce jour, concernées par cette obligation, cet index dit « Pénicaud » du nom de la Ministre du Travail, en mai 2018, a été appliqué à la situation de la commune.

Application des 5 critères de cet index à la situation de la Ville de Sèvres en 2023 :

🚩 L'indicateur de l'Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Il compte pour 40 points de la note.

- La Ville de Sèvres obtient 39 points sur 40.

🚩 L'indicateur de l'Écart de répartition des augmentations individuelles

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Il compte pour 20 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient 20 points sur 20.

🚩 L'indicateur de l'Écart de répartition des promotions

Les points sont attribués aux entreprises qui, au cours de l'année, promeuvent autant de femmes que d'hommes. Il compte pour 15 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient 15 points sur 15.

🚩 L'indicateur de l'Écart d'augmentation individuelle au retour du congé maternité

L'indicateur évalue les augmentations attribuées aux femmes à leur retour de congé maternité. Il compte pour 15 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient 15 points sur 15.

🚩 L'indicateur de la Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur évalue le nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées. Il compte pour 10 points de la note.

- ☑ La Ville de Sèvres obtient : 5 points sur 10.



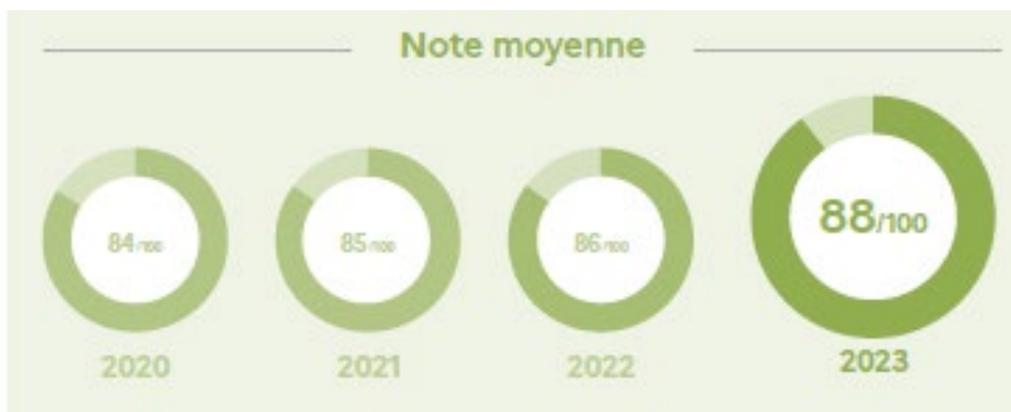
L'index de l'égalité femmes-hommes de la Ville de Sèvres en 2023 est de 94 points sur 100, soit 2 points de mieux que l'an passé.

Il convient d'observer que deux décrets publiés au Journal officiel le 6 décembre 2023 ont détaillé les modalités d'application dans la fonction publique de l'Etat de l'index d'égalité professionnelle déjà en vigueur dans le secteur privé depuis 2019.

Lorsqu'il avait annoncé le lancement de l'index d'égalité dans la fonction publique de l'Etat, Stanislas GUERINI, Ministre de la fonction publique, avait précisé qu'il serait étendu en 2024 aux collectivités territoriales et aux hôpitaux.

De ce qui précède, la Ville de Sèvres sera dotée de nouveaux outils à l'horizon de l'année 2025 pour évaluer et analyser les écarts de rémunérations.

Note moyenne des entreprises de plus de 50 salariés devant calculer et publier leur index :



Source : index de l'égalité professionnelle 2023 – mars 2023

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

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

L'analyse de l'étude sur les salaires proposés en 2023 démontre qu'à expérience et

compétence équivalente, il n'y a pas de différence dans les rémunérations proposées lors des recrutements effectués au cours du dernier semestre de l'année 2023.

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

Les agents féminins se mobilisent davantage pour la formation mais l'objectif poursuivi demeure de lever les freins à la formation.

Il a été constaté que les agents de catégorie B et C se rendent moins aux formations 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. La nécessité de la formation dans les progressions de carrière est importante afin d'évoluer sur son poste ou d'obtenir des concours.

En 2023, plusieurs actions d'information ont été menées pour valoriser l'importance de la formation professionnelle, à savoir :

- Envoi régulier de notes à l'attention de l'encadrement, rappelant la nécessité de promouvoir la formation au sein des services dont celles dédiées à la préparation au concours, notamment dans le cadre des avancements de grade et des promotions internes,
- Utilisation de la newsletter RH (4 numéros en 2023), diffusée à l'ensemble des agents, avec un focus sur la mobilité interne et la formation y afférent,
- Réactivations en 2022 et poursuites en 2023 des journées pédagogiques pour les ATSEM (le 25 octobre 2023), pour les agents des crèches (le 20 octobre 2023), et pour les animateurs (le 20 décembre 2023), des services fortement féminisés comprenant plus de 150 agents,
- Projet d'une journée de prérentrée prenant la forme d'une action de formation fin août 2024 à destination des personnels des crèches,
- Mise en œuvre d'un « Café RH » au sein des services, (6 en 2023 exclusivement sur des sites extérieurs majoritairement féminisés) un moyen de faire connaître et de présenter les missions des Ressources humaines et ce qu'elles peuvent apporter aux agents en matière de formation pour un accompagnement professionnel,
- Formation à la bureautique de l'ensemble des ATSEM.

→ Action 6 : S'assurer que la proportionnalité Hommes et Femmes des avancements de grade effectifs soit équivalente à celle de l'effectif global

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

SEVRES : RAPPORT 2024 SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

avancements de grade

27 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 21 femmes et 6 hommes. 7,74% des hommes en ont bénéficié contre 14% des femmes. Au regard de la part importante des femmes fonctionnaires dans notre collectivité (71%), cette proportion est respectée dans les décisions liées à la carrière des agents.

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

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

La présence d'une chargée de recrutement totalement dédiée à cette fonction au sein de la DRH garantit la présence d'un agent féminin non seulement au sein du jury, mais également tout au long du processus de recrutement.

4.2 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.

Le télétravail

La concertation entre la Ville et les organisations syndicales (CFDT et CGT) a permis de définir cette pratique et d'élargir le public autorisé à télétravailler une journée par semaine. Le 8 juin 2023 a été signé un accord réformant le télétravail au sein de la Ville de Sèvres. Celui-ci a été adopté lors du conseil municipal du 29 juin dernier.

Les conditions d'accès au télétravail sont élargies et tiennent compte des situations particulières. Les agents peuvent bénéficier d'un jour de télétravail par semaine en accord avec leur hiérarchie, soit fixe, soit flottant.

Certains agents ne peuvent pas télétravailler du fait de leur mission qui rend leur présence physique indispensable (directeur général des services, ATSEM dans les écoles, animateurs, agents travaillant dans les crèches, animateurs, agents d'entretien...). L'accord signé en juin

permet toutefois à ces personnels, fortement féminisés, de bénéficier de trois demi-journées de télétravail par an, sur autorisation de l'autorité locale.

Des dérogations à la durée du télétravail (1 jour par semaine) peuvent être appliquées sur demande dans certains cas particuliers : état de santé ou de handicap (avec avis de la médecine préventive ou médecine du travail – 6 mois renouvelables), femme enceinte, personne ayant la qualité de « proche aidante » (3 mois renouvelables).

Par ailleurs, le télétravail peut se faire à l'adresse de la résidence principale, mais aussi désormais à une adresse alternative préalablement déclarée (telle qu'une résidence secondaire, chez un parent...).

Ces avancées sur le télétravail témoignent de la volonté de la commune de prendre en compte le bien-être des agents. Il offre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, constitue un levier en faveur de la modernisation des relations managériales et donne aux agents une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. Enfin, le télétravail est aussi un moyen de contribuer au développement durable en réduisant l'empreinte des transports sur l'environnement.

En 2023, 12 hommes et 21 femmes ont bénéficiés du télétravail de droit commun. En plus, sur les 7 agents ayant bénéficiés de télétravail pour raison médicale, 6 sont des femmes.

Les absences pour garde d'enfants malades

Suite à des réunions de concertation et de négociation avec les organisations syndicales, un protocole d'accord a été signé avec le Maire le 20 avril 2023 pour réformer le règlement d'attribution de la prime d'activité.

La prime d'activité constitue un complément annuel de rémunération versé à l'agent au regard de sa manière de servir. Elle est minorée en fonction des absences au travail et vise donc à récompenser l'engagement et la disponibilité professionnelle. Le choix qui a été fait s'est concrétiser par l'assouplissement des critères d'éligibilités à la part dédiée au présentisme, notamment à l'égard des agents autorisés à s'absenter pour garder un enfant malade.

Ces mesures ont permis à 16 femmes de pouvoir bénéficier de tout ou partie de la part « absentéisme » de la prime d'activité, ce qui n'aurait pas été le cas les années précédentes, étant entendu que l'on observe que les autorisations d'absence pour garde d'enfants malades sont quasi exclusivement sollicitées par des femmes.

→ Action 8 bis : La Charte du Temps

L'objectif poursuivi est de promouvoir les mesures permettant une amélioration des conditions de vie et de l'équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel.

La Ville a élaboré une Charte du Temps qui permet aux agents et encadrants d'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. Cette Charte du Temps est désormais annexée aux courriers de recrutements des agents dans un souci d'information et de sensibilisation.

Depuis l'année 2022 et après avis médical, la Ville autorise la possibilité pour les femmes enceintes d'exercer en télétravail.

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

L'objectif poursuivi est d'accompagner les agents lors des interruptions de carrière. Cette problématique existe également lors d'une absence longue, qu'elle soit subie ou choisie.

En 2023, la Direction des relations humaines a mis en œuvre des rendez-vous avec les agents concernés à leur retour d'un congé maternité ou parental.

4.3 Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

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

L'objectif poursuivi est d'intégrer la non-discrimination au cœur de la politique des ressources humaines.

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

Organisation en mars 2023, en collaboration avec le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG petite couronne) et le Centre Hubertine Auclert, d'une exposition à l'Hôtel de Ville intitulée « Egalité femmes-hommes dans les collectivités : libérons-nous des idées reçues » et diffusion du livret accompagnant l'exposition auprès de l'ensemble des agents.



Cette exposition est reconduite à l'Hôtel de Ville en 2024 et installée, cette fois, dans plusieurs zones du bâtiment pour une plus grande visibilité (mezzanine, tisanerie, ascenseur, etc...).

→ Action 12 : Mise en place d'une procédure de signalement en complément de celle dédiée aux risques psychosociaux

Le plan d'action Égalité professionnelle prévoit un dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes. La procédure a pour objectifs de :

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 agissement 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.

Des agents référents chargés en interne de recueillir les signalements et d'instruire les enquêtes administratives seront **nommés après avis du Comité social territorial**.

Au sein de la collectivité, ces agents 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.

A noter que le Comité social territorial est composé, en termes de membres titulaires et suppléants, de 5 femmes et 5 hommes pour le collège employeur et de 6 femmes et 4 hommes pour le collège des représentants du personnel.

De plus, la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du Comité social territorial a adopté dans son règlement intérieur l'article suivant :

« Article 10-1 : Dans le cadre de nos actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans le prolongement de notre Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, nous proposons d'inscrire dans le règlement intérieur que le mandat de Secrétaire de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail aura une durée de 2 fois 2 ans et qu'il devra être exercé alternativement par des agents des 2 sexes. »

Récapitulatif des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs	Lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes
Actions	<i>Mise à disposition de bons taxis pour les victimes de violence intrafamiliale</i> <i>Prise en charge de nuitées d'hôtel pour les victimes de violence intrafamiliale</i> <i>Campagne d'informations contre les violences</i>
Objectifs	Soutien aux femmes vulnérables, en détresse et en difficultés médicales
Actions	<i>Mise en œuvre de logements d'urgence, dits « passerelle »</i> <i>Accès à un « Bus Santé Femmes »</i> <i>Information sur l'endométriose</i>
Objectifs	Egalité des sexes et la Journée Internationale pour les Droits des Femmes
Actions	<i>Hommage à chacun des deux membres d'illustres couples sévriens</i> <i>Campagne de sensibilisation au sujet des droits des femmes</i> <i>Edition du mois de l'illustration consacrée aux femmes</i> <i>Communication sur le site internet de la Ville sur la protection et prise en charge des femmes victimes</i> <i>Nouvelle présentation d'une exposition à l'attention des agents de la commune</i>
Objectifs	Avancement du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la ville de Sèvres.
	<i>Egal accès aux emplois, parcours professionnels et déroulements de carrière</i> <i>Favoriser à compétence égale le genre non représenté</i>
Actions	<i>Caractériser le genre dans les indicateurs RH</i> <i>Critère « équilibre Femme /Homme » pour avancements de grade et promotions internes</i> <i>Recrutements sur des métiers-cibles</i> <i>Relations privilégiées avec écoles de formation dans le secteur de la Petite Enfance</i>
Objectifs	Analyse plus approfondie des écarts de rémunération
Actions	<i>Application à la Ville de l'index de l'égalité femmes hommes dit « index Pénicaud »</i> <i>Etude sur la rémunération proposée aux femmes à chaque recrutement</i> <i>Campagne d'information sur la nécessité de la formation</i> <i>Maintien de la proportionnalité hommes/femmes dans les avancements de grade</i> <i>Mixité dans les jurys et le processus de recrutement ou de mobilité</i>
Objectifs	Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
Actions	<i>Communication sur les mesures permettant d'améliorer les conditions de vie</i> <i>- Le télétravail</i> <i>- Les absences pour garde d'enfants malades</i> <i>La Charte du Temps</i> <i>Possibilité pour les femmes enceintes d'exercer en télétravail</i> <i>Questionnaire sur la qualité de la vie au travail</i> <i>Accompagnement au retour d'absences de plus de 6 mois.</i>
Objectifs	Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
Actions	<i>Diffusion d'un questionnaire à destination des agents</i> <i>Nouvelle présentation d'une exposition de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle et aux discriminations</i> <i>Désignation d'agents municipaux référents</i>