

ELANCOURT



RAPPORT DE SITUATION FEMMES/HOMMES 2020



CONSEIL MUNICIPAL

19 juin 2020

Élancourt exemplaire, malgré le retrait de l'État

Les collectivités locales sont des employeurs du territoire national qui se doivent de porter de réelles politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis l'adoption de la loi du 12 mars 2012, il est demandé aux collectivités de rédiger un rapport de situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle. La loi du 21 février 2014 fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville. La loi du 4 août 2014 réaffirme le rôle des collectivités pour atteindre une égalité effective. L'article 61 de cette loi prévoit que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente, chaque année, en amont des discussions budgétaires un rapport de situation sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Malgré les dispositifs mis en place, les inégalités perdurent.

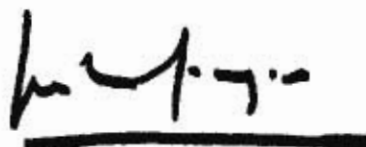
Le document intitulé « **Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – l'Essentiel, Édition 2019** » présente les dernières données statistiques sexuées dans les domaines de l'éducation et de la formation, de l'emploi, de la précarité, de la santé, de la culture, du sport, des violences faites aux femmes... dont voici quelques chiffres :

- 29.3% des femmes travaillent à temps partiel contre 8,4% pour les hommes ;
- Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans était de 68.2% contre 75.8% pour les hommes ;
- 8.6% des femmes sont en temps partiel subi (femmes souhaitant travailler davantage, impact du chômage partiel...) ;
- Dans l'ensemble, les femmes perçoivent un salaire 24% inférieur aux hommes et 9% à poste et compétences égales ;
- 72% des tâches domestiques sont réalisées par les femmes ;
- Les femmes restent sous représentées dans les emplois de direction de la Fonction Publique Territoriale avec un taux de 29%.

Le rapport présenté ci-après s'articulera en deux temps. Un premier temps sera consacré à un retour statistique commenté sur l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité et sur les actions mises en place ou à venir. Le second temps restituera plus largement les politiques menées en matière de réduction des inégalités sur le territoire de la collectivité ainsi que les perspectives pour les années à venir.



Thierry MICHEL
1^{er} Adjoint



Jean-Michel FOURGOUS
Maire d'Élancourt

PRÉAMBULE

TITRE 1 – RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1-1 L'analyse comparée

- 1-1-1 Les effectifs
- 1-1-2 L'absentéisme
- 1-1-3 La pyramide des âges
- 1-1-4 Le recrutement
- 1-1-5 La formation
- 1-1-6 L'organisation du travail
- 1-1-7 Les rémunérations
- 1-1-8 L'évolution des carrières
- 1-1-9 Les emplois d'encadrement

1-2 Le bilan des actions menées

- 1-2-1 Les revues de personnel annuelles
- 1-2-2 Les formations spécifiques sur la santé
- 1-2-3 Les autres accompagnements

1-3 Les orientations et les actions à venir

TITRE 2 – LA POLITIQUE DE REDUCTION DES INEGALITES

2-1 Présentation

2-2 Les actions en cours et à venir



TITRE 1 – RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Comme beaucoup de collectivités de taille moyenne, la commune d'Elancourt présente un panel varié de postes dont certains ont la caractéristique d'être « sexués » par nature comme par exemple les métiers de la petite enfance, dames de cantines, espaces verts...

Depuis une dizaine d'années, la collectivité a dû adapter ses effectifs en fonction de l'évolution des services publics et des baisses drastiques de dotations de l'Etat. Ce contexte particulier nous a obligé d'une part à repenser l'organisation des équipes et d'autre part à rechercher systématiquement l'optimisation des ressources humaines en privilégiant les redéploiements et les mobilités internes.

La mise en place depuis une dizaine d'années de cette politique de gestion des ressources humaines laisse apparaître une réduction, suivie d'une stabilisation des effectifs globaux de la Ville, et un contrôle plus efficient de la masse salariale.

Il faut rappeler que derrière ces statistiques, il y a des femmes et des hommes qui s'investissent chaque jour pour offrir aux usagers d'Elancourt un service attendu et de qualité.

1-1 ANALYSE COMPAREE

Au 31/12/2019, la ville d'Elancourt employait :

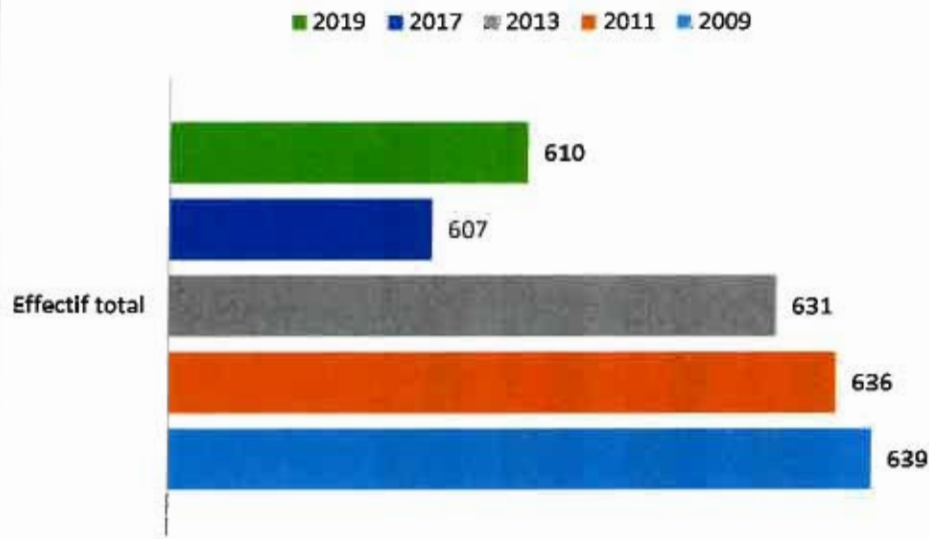
- **610 agents à titre permanent** (203 Hommes et 407 Femmes)
- **44 professeurs au titre d'une activité accessoire** (9 Hommes et 35 Femmes)
- **2 apprentis** (1 Homme et 1 Femme)
- **1 Chargé de mission** (1 Homme)

1-1-1 Les effectifs

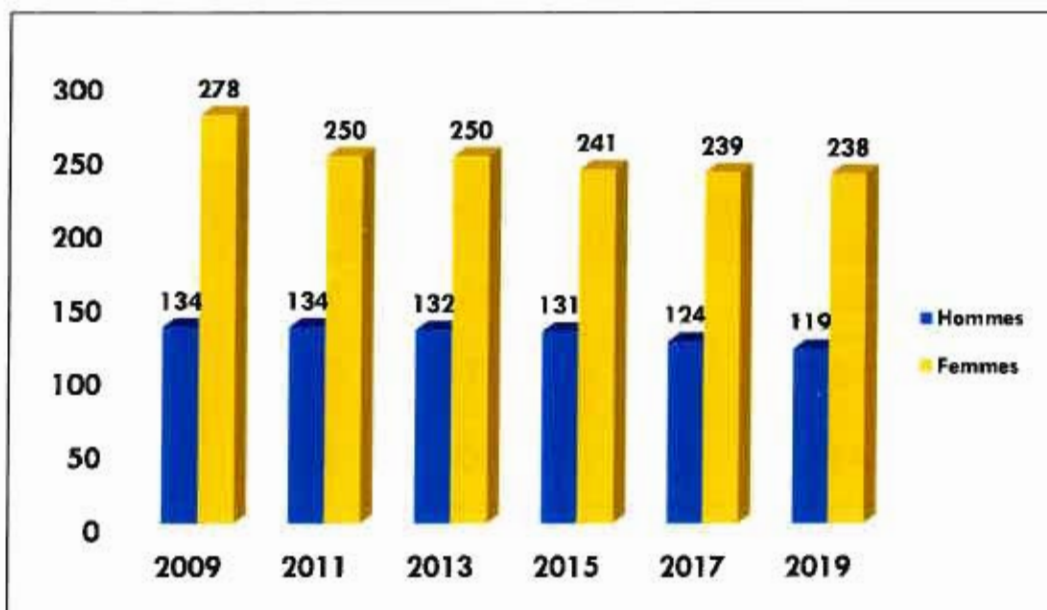
Concernant l'évolution des effectifs depuis 2009, il est à noter une stabilisation suivie d'une franche diminution à compter de 2015. En effet, l'organigramme de la collectivité a été réadapté afin de viser une optimisation des effectifs. Par ailleurs, une nouvelle organisation du temps de travail a mis en avant, quand cela était possible, l'annualisation afin que nos agents soient davantage présents lorsque l'activité le nécessite.

La légère augmentation constatée entre 2017 et 2019 s'explique essentiellement par la municipalisation de l'Ecole de Musique d'Elancourt.

Evolution effectif total 2009/2019

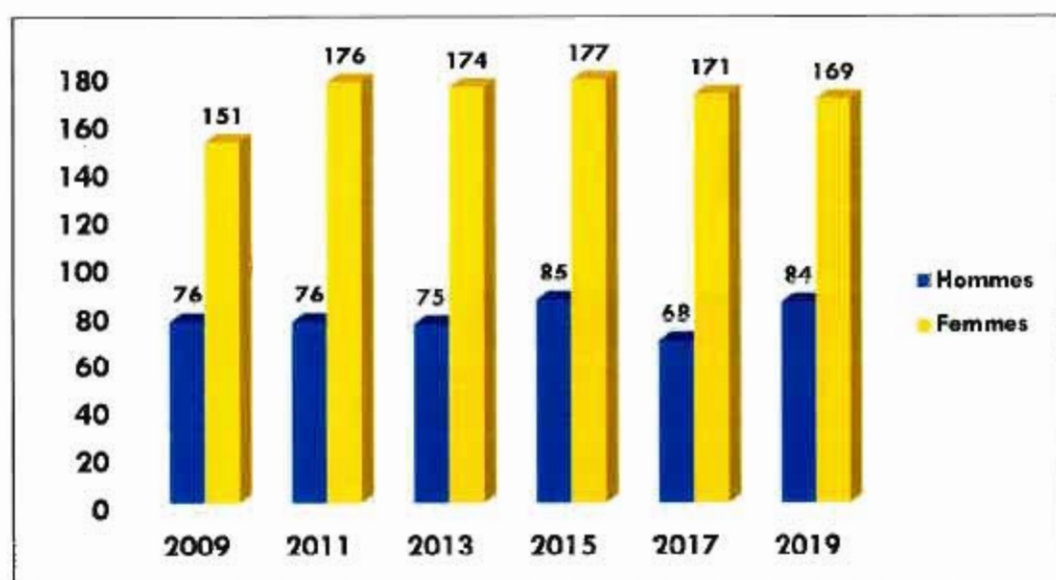


1-1-1.1 Evolution des agents titulaires depuis 2009



Entre 2009 et 2019, nous constatons une diminution de 55 agents titulaires soit une baisse de 15% qui s'explique par le non-remplacements de postes (à prédominance féminine) suite à des départs en retraite ou un redéploiement de l'activité.

1-1-1.2 Evolution des agents contractuels permanents



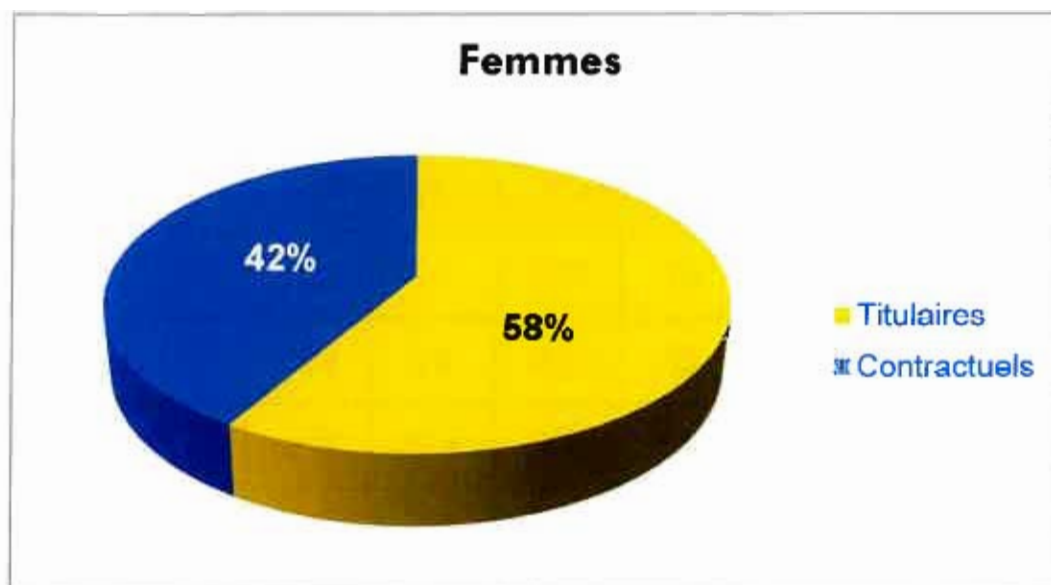
Depuis 2011 nous enregistrons une stabilité du nombre d'agents contractuels.

1-1-1.3 Répartition des agents par sexe et par statut

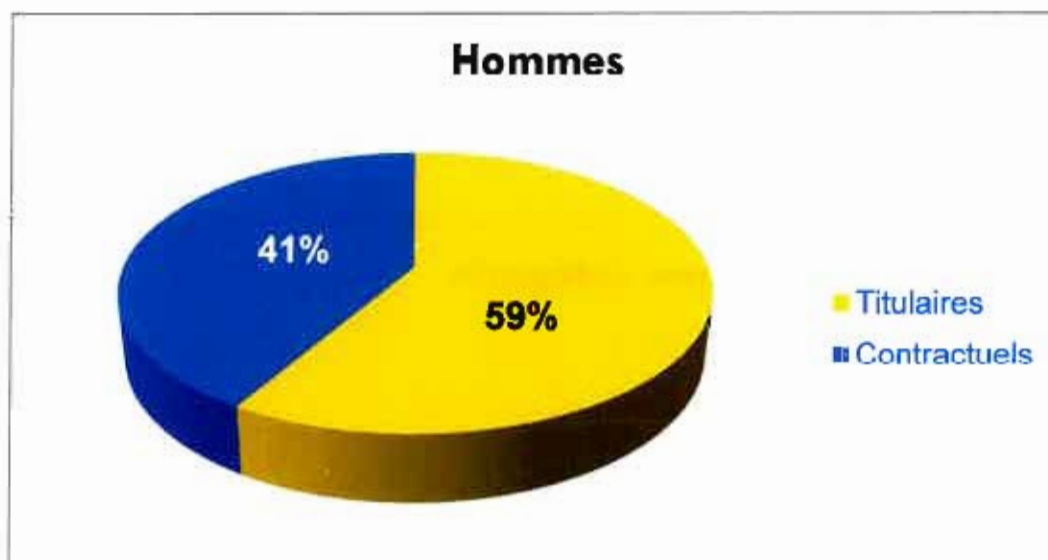
STATUT	FEMME		HOMME		TOTAL
Titulaires	238	67%	119	33%	357
Contractuels	169	70%	84	30%	253
Total	407	67%	203	33%	610

Comme dans beaucoup de communes et établissements publics, la représentation des femmes est la plus importante dans les effectifs de la ville avec 67% contre 62.3% au niveau national*. Cela s'explique par une surreprésentation des métiers administratifs, des métiers liés à l'enfance (dames de cantines, ATSEM...) et à la petite enfance (Educatrices de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture...).

*Insee 2017



42% des employés féminins permanents sont contractuels et 58% sont des fonctionnaires titulaires.



41 % des employés masculins permanents sont contractuels et 59% sont des fonctionnaires titulaires.

Ces deux graphiques montrent que la répartition entre les titulaires et les contractuels est quasiment identique aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

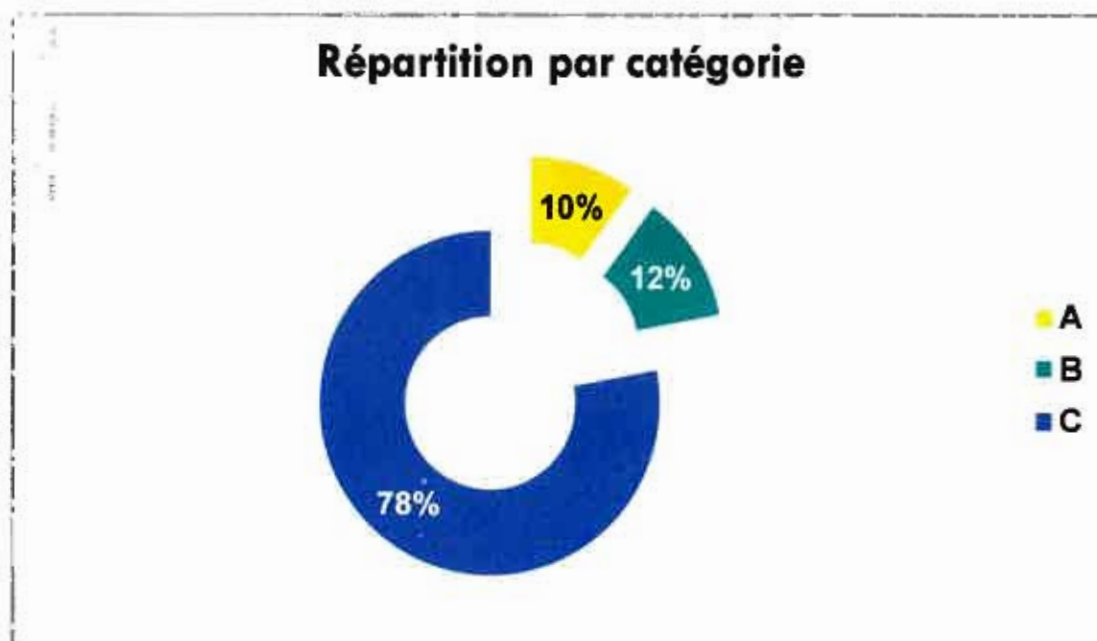
1-1-1.4 Répartition par sexe et par catégorie

CATEGORIES	FEMMES		HOMME		TOTAL	100%
A	41	77%	12	23%	53	
B	42	66%	22	34%	64	
C	281	68%	133	32%	414	
Hors catégorie	43	54%	36	46%	79	

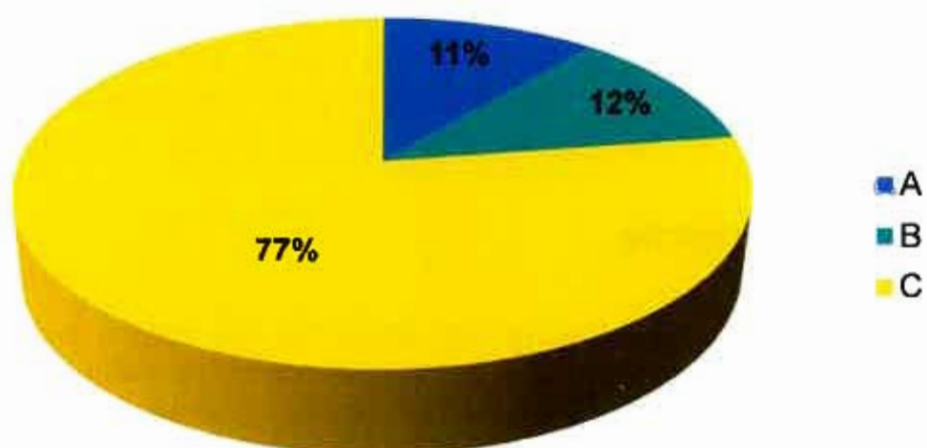
A titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale et plus particulièrement au niveau communal, les femmes représentent 64.9% des effectifs de catégorie A, 62.9% de la catégorie B et 62% de la catégorie C.

Source : INSEE 2017

Pour sa part, Elancourt présente un taux de féminisation supérieur à la moyenne nationale sur les 3 catégories d'emploi.



Femmes par catégorie



1-1-1.5 Répartition par sexe selon les filières (emploi permanent)

CATEGORIES	FEMME		HOMME		TOTAL	Répartition des agents permanents par filière à Elancourt	Moyenne nationale niveau communal Insee 2017
ADMINISTRATIVE	94	81%	22	19%	116	22%	22%
TECHNIQUE	115	53%	103	47%	218	41%	45%
CULTURELLE	8	80%	2	20%	10	2%	4%
SPORTIVE	1	100%	0	0%	1	0%	1%
MEDICO-SOCIALE	99	100%	0	0%	99	18,5%	16%
POLICE	5	26%	14	74%	19	3,5%	2%
ANIMATION	42	62%	26	38%	68	13%	10%

Par rapport à la moyenne nationale de la répartition on constate, par filière, que la commune d'Elancourt a une représentation marquée des filières médico-sociale et animation.

Cette forte représentation est en adéquation avec les besoins des Elancourtois dans les domaines de l'éducation, de l'encadrement périscolaire, et de la politique sociale conduite notamment par l'Agora.

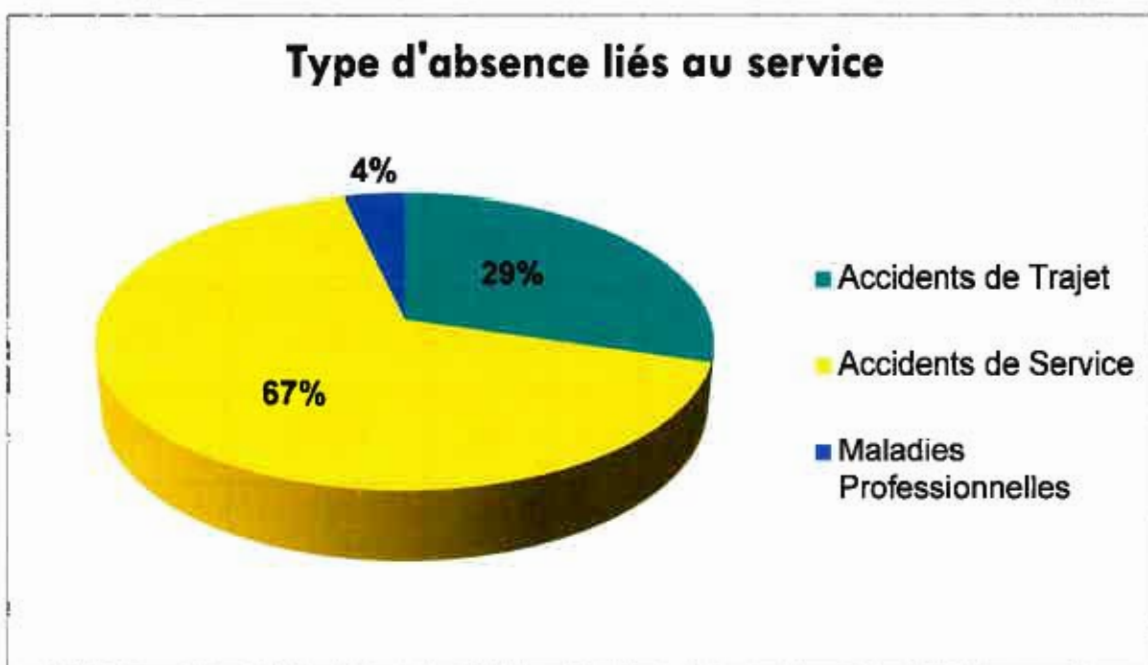
1-1-2 L'absentéisme

Les agents des collectivités sont soumis aux exigences du service public avec un pourcentage important de métiers à contraintes physiques comme les métiers du patrimoine mais aussi de l'enfance et de la petite enfance, des sports (...) qui se traduit par le port de charges lourdes, de gestes répétitifs, de mauvaises postures...

Depuis plusieurs années ces sujets sont devenus une priorité dans la gestion du personnel et pris en compte dans la politique de prévention de la collectivité et ainsi agir sur l'absentéisme.

Quelques chiffres pour 2019 :

- 13 congés maternité
- 8 congés paternité
- Les accidents de travail concernant les femmes ont été suivis de 2301 jours d'arrêt (dont 372 jours suite à une maladie professionnelle)
- Les accidents de travail concernant les hommes ont été suivis de 943 jours d'arrêt.



1-1-2.1 Les accidents du travail par sexe et statut

Type accident du Travail	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Accidents de Trajet	7	3	5	1	16
Accidents de Service	14	7	5	10	36
Maladie Professionnelle*	1355	0	0	0	1355

* Expression en journées d'absence

Globalement, les absences liées au service font apparaître une importante part due aux maladies professionnelles et à l'usure professionnelle. Afin de lutter contre ce phénomène, la Ville a engagé depuis plusieurs années un travail de prévention notamment auprès des agents occupant les postes les plus à risque. Des investissements conséquents ont été réalisés dans du matériel ergonomique. A noter que la maladie professionnelle concerne exclusivement une population féminine.

1-1-2.2 Le nombre moyen de jours d'absence par agent permanent

	FEMME	HOMME
<u>Taux absentéisme compressible</u> (maladies ordinaires et accidents du travail)	5.05%	3.11%
<u>Taux absentéisme médical</u> (longue maladie, grave maladie, maladie longue durée, maladies ordinaires, accidents du travail)	6.96%	3.76%
Taux d'absentéisme global	8.64%	3.76%
	7.01%	

- **30.28 jours** d'absence pour tout motif médical en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité (intégrant les Assistantes Maternelles).
- **13.72 jours** d'absence pour tout motif médical en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité.

Evolution de l'absentéisme de 2014 à 2019

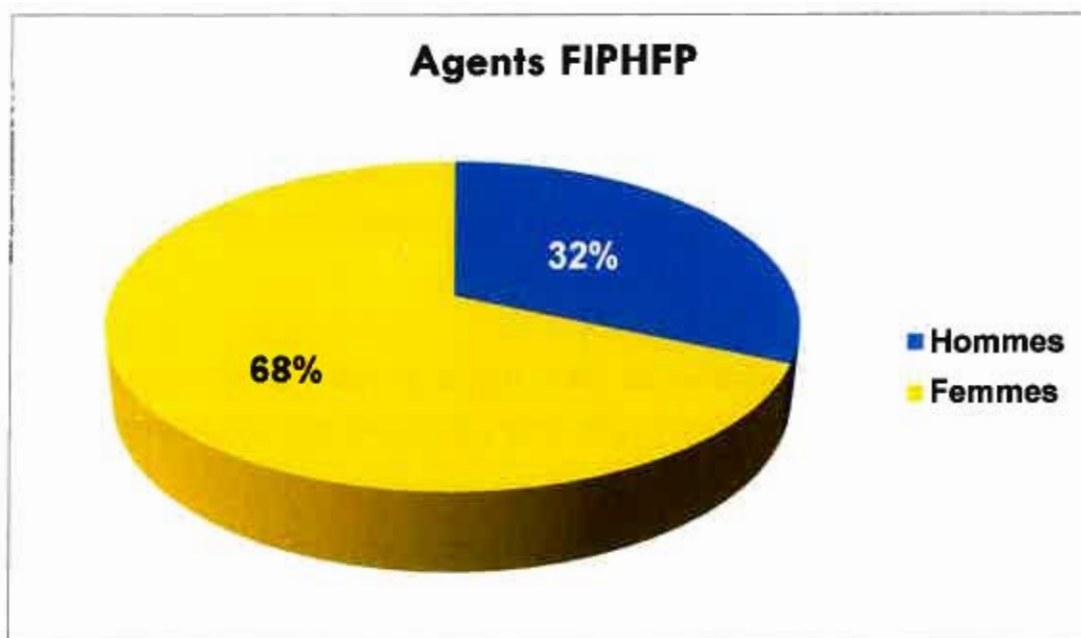
En jours

	Maternité	CLM CLD	MO	AT	TOTAL
2014	1771	2754	7199	4461	16185
2015	2309	3228	8627	4408	18572
2016	1049	4618	7883	5023	18573
2017	1973	5329	9489	3934	20725
2018	2224	5758	8542	2550	19074
2019	1980	3701	6691	3244	15616

La journée de carence réintroduite en 2012 a été de nouveau supprimée au 1^{er} janvier 2014.

De 2014 à 2017 on constate une augmentation conséquente des journées d'absence pour maladie ordinaire qui sont en diminution depuis 2018 avec la remise en place de la journée de carence.

C'est une tendance que l'on retrouve sur toute la fonction publique, et notamment en ce qui concerne les arrêts de courte durée



Concernant l'obligation d'emploi au regard du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), nous comptabilisons 37 agents bénéficiaires dont 10 hommes et 27 femmes. La ville d'Elancourt remplit ainsi les exigences du taux légal de 6% d'emploi de travailleurs handicapés, puisqu'elle affiche elle-même un taux satisfaisant de 6,22%, niveau que la plupart des employeurs ont du mal à atteindre.

1-1-3 La pyramide des âges

1-1-3.1 L'âge moyen des agents sur emplois permanents

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble des agents sur emplois permanents
Femmes	48.4	37.3	43.8
Hommes	48.1	37.6	43.8

A Elancourt l'âge moyen des employés, de 43.8 ans, est identique entre les hommes et les femmes.

Au niveau national et plus précisément dans la fonction publique territoriale, l'âge moyen des femmes fonctionnaires et contractuelles est de 45,3 ans. Quant aux hommes, l'âge moyen des fonctionnaires et contractuels est de 45 ans.

Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2018)

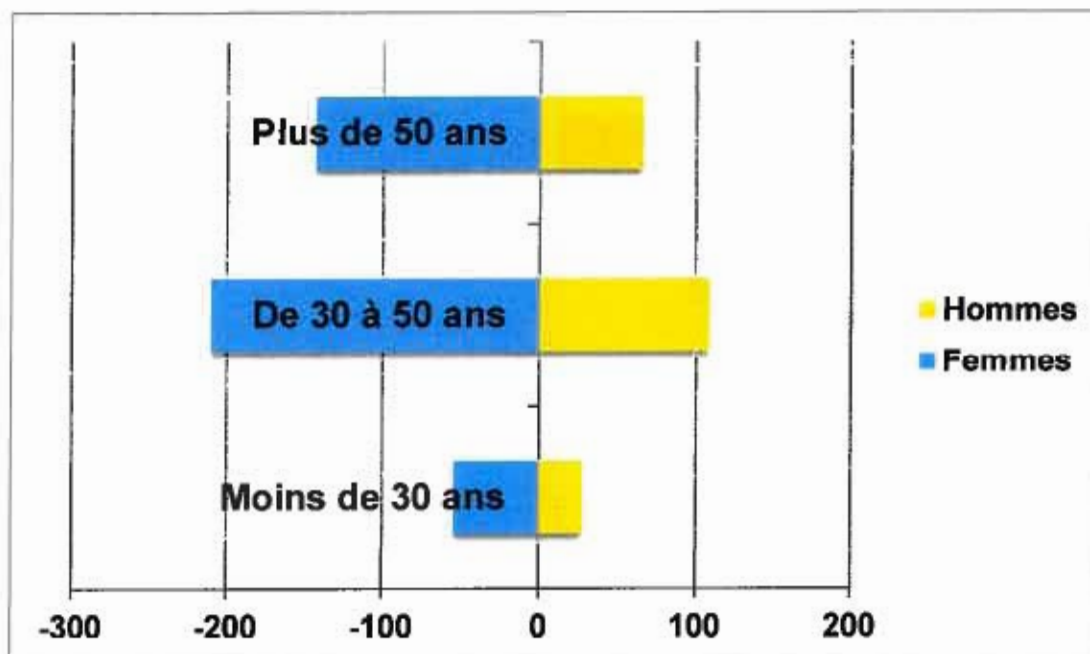
Elancourt se situe donc dans une moyenne d'âge légèrement inférieure, tant sur la population féminine que sur la population masculine. A noter toutefois que les fonctionnaires à Elancourt sont au-dessus de la moyenne d'âge nationale et les contractuels nettement en dessous, du fait de contractuels jeunes, employés notamment sur le secteur de l'Education/enfance.

1-1-3.2 La pyramide des âges pour les fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

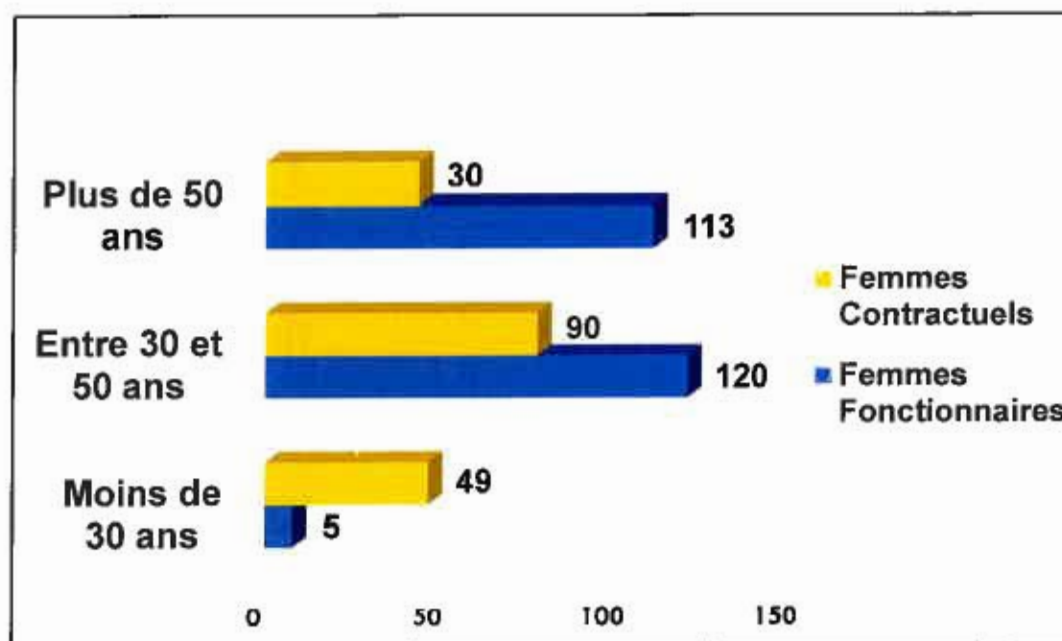
	Fonctionnaires	Contractuels
Femmes – 30 ans	5	49
Hommes - 30 ans	2	26
Femmes entre 30 et 50 ans	120	90
Hommes entre 30 et 50 ans	70	39
Femmes + 50 ans	113	30
Hommes + 50 ans	47	19

	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	54	28
de 30 à 50 ans	210	109
plus de 50 ans	143	66

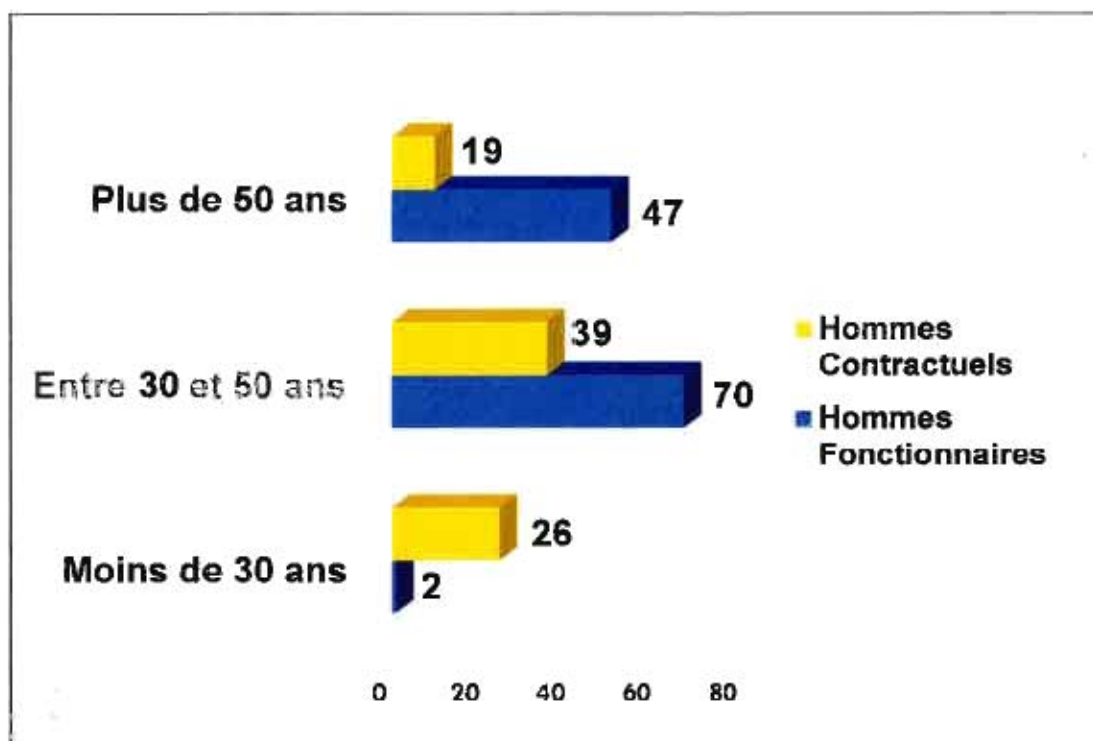
Le graphique ci-dessous présente par classe d'âge, la représentation entre les femmes et les hommes. On constate une moyenne des effectifs située entre 30 et 50 ans avec une surreprésentation féminine notamment pour les plus de 50 ans, à mettre en rapport avec les données sur l'absentéisme.



1-1-3.3 La pyramide des âges chez les femmes



1-1-3.4 La pyramide des âges chez les hommes

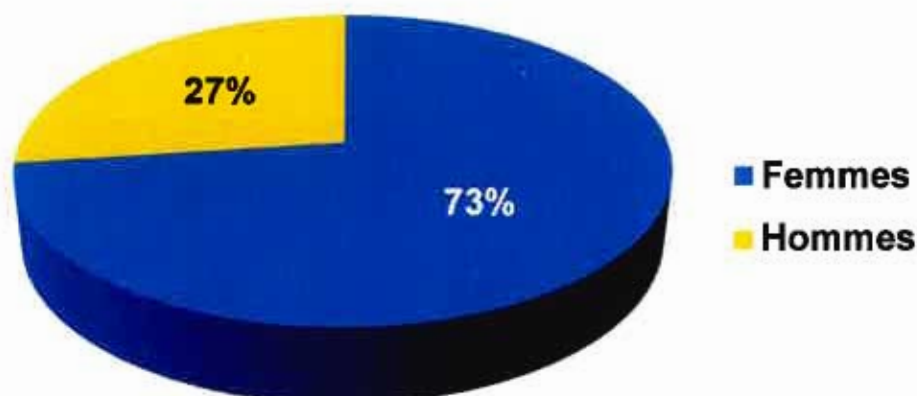


1-1-4 Le recrutement

Quelques chiffres concernant les recrutements réalisés en 2019 :

	Femmes	Hommes
Emplois permanents	37	17
Remplacements	15	2
Apprentissage	2	1
Total	54	20

Recrutements au total



Sur les emplois permanents, la commune a recruté 73% de femmes et 27% d'hommes. Il s'agit d'un rééquilibrage par rapport aux années précédentes.

En revanche, les remplacements qui se font surtout sur des postes à forte dominance féminine, 87% des recrutements ont été féminins. Les agents remplaçants sont, de fait, dans une plus grande précarité d'emploi.

1-1-5 La formation

1-1-5.1 Le nombre d'agents partis en formation par catégorie et par sexe

Catégories	H	F*	Total
A	7	30	37
B	6	15	21
C	62	96	158
Total	75	141	216

*Les femmes représentent 65% des agents partis en formation

Ces chiffres confortent l'équilibre qui existe dans les effectifs en matière de répartition entre les femmes et les hommes. Les femmes partent à peu près autant que les hommes en formation par rapport à leur représentation dans les effectifs.

1-1-5.2 Le nombre de jour de formation par catégorie et par sexe

Catégories	H	F*	Total
A	10	118	128
B	6	60	66
C	299	427	726
Total	315	605	920

*Le nombre de jours de formation réalisés par les femmes est de 605 jours, soit 66% au total

1-1-6 L'organisation du travail

1-1-6.1 Le temps partiel

TAUX	50%	80%	90%	TOTAL
HOMME titulaire	0	1	0	1
FEMME titulaire	1	24	30	55
HOMME contractuel	0	0	0	0
FEMME contractuelle	0	13	16	29
TOTAL	1	38	46	85

Sur les 85 agents travaillant à temps partiel, soit 84 femmes et 1 homme, 21 ont un temps partiel de droit et 64 bénéficient d'un temps partiel sur autorisation.

Dans l'ensemble des trois statuts de la fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 5% des hommes. Pour Elancourt, 23% des fonctionnaires femmes sont à temps partiel contre 0.8% des hommes.

Le temps partiel relève très souvent d'un choix de vie des agents que la commune accompagne du mieux mais qu'elle n'impose en aucun cas.

1-1-6.2 Le nombre d'heures supplémentaires des agents titulaires et contractuels

	2015	2016	2017	2018	2019
Agents titulaires	6 542	6 867	6 301	6 388	7 390
Agents contractuels	756	984	846	1 375	2 273

Une légère augmentation est constatée de 2018 à 2019 qui est due en partie à la mise en place le week-end d'un service propreté sur certains secteurs de la Ville. Cette mesure est applicable sur une année complète.

Nous pouvons également constater une augmentation pour le secteur de la police municipale.

Globalement, la tendance est à la maîtrise des heures supplémentaires par la mise en œuvre d'une réglementation du temps de travail qui permet les récupérations ou l'annualisation. Néanmoins pour certains métiers, la charge de travail ou les contraintes d'interventions nécessitent le déclenchement d'heures supplémentaires.

1-1-6.3 Les heures supplémentaires en euros

	2015	2016	2017	2018	2019
Agents titulaires	108	112	108	120	157
Agents contractuels	13	16	14	26	49

Exprimé en K€

Entre 2015 et 2019, le coût des heures supplémentaires s'est accru notamment par le recrutement de nouveaux policiers municipaux mais aussi un déploiement plus important de la Police Municipale sur certaines missions.

1-1-7 Les rémunérations

1-1-7.1 La part des primes sur les rémunérations annuelles

Catégories	Fonctionnaires	
	Hommes	Femmes
A	19.03	11.70
B	13.68	14.22
C	10.14	4.92
	Contractuels	
	Hommes	Femmes
A	10.44	20.57
B	15.30	14.49
C	5.36	4.20

Le rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, annexé au projet de loi de finances pour 2018 montre un accroissement de la part des primes dans la rémunération des agents publics. En 2015, ces dernières représentaient 20% du salaire brut.

Pour la fonction publique territoriale, cette part était de 23.4% du salaire brut.

La présente étude fait ressortir que la part des primes est moins importante pour les agents municipaux d'Elancourt. A cela rajoute une certaine disparité au détriment des femmes, sauf entre les fonctionnaires de catégorie B et les contractuels de catégorie A où cette différence s'inverse.

Depuis 3 ans, une politique de rééquilibrage a été amorcée notamment par le biais des revues de personnel, et se poursuivra selon les possibilités financières de la collectivité. Il est à noter à cet égard qu'en 2019, la part des primes sur les rémunérations annuelles s'est accrue pour toutes les catégories de personnel féminin (hormis pour les catégories C fonctionnaires féminins pour qui cette part reste stable).

1-1-8 L'évolution des carrières

Catégories	Avancements de grades		
	Hommes	Femmes	TOTAL
A	1	3	4
B	1	2	3
C	10	22	32
TOTAL	12	27	39

	Promotions internes		
	Hommes	Femmes	TOTAL
A	0	0	0
B	2	0	2
C	3	0	3
TOTAL	5	0	5

Sur les 39 avancements de grade réalisés en 2019, 27 ont bénéficié aux femmes, soit 69%.

L'ensemble des 5 promotions internes a bénéficié à des hommes.

1-1-9 Les emplois d'encadrement

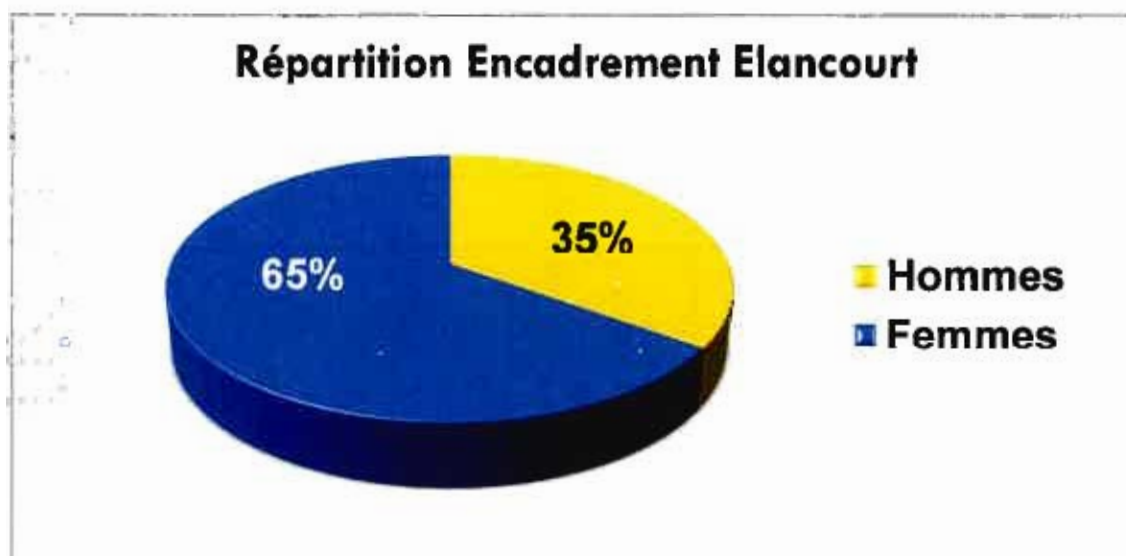
Il est intéressant d'établir un focus sur les emplois d'encadrement.

Selon le baromètre 2017 établi par la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), 29% des emplois d'encadrement supérieur et de direction sont occupés par des femmes.

En ce qui concerne la commune d'Elancourt, l'équipe de direction y compris la Direction Générale est constituée de 45% de femmes. Depuis cinq ans, le renouvellement dans les postes de direction est effectué de manière à tendre vers une plus grande parité.

	Femmes	Hommes	TOTAL
Direction générale	1	2	3
Directeurs/Directrices de service	8	9	17
Directeurs/Directrices adjoints, responsables de secteurs et de pôles, directeurs/directrices de crèches et de centres de loisirs	32	11	43
TOTAL	41	22	63

Concernant le personnel d'encadrement intermédiaire, les femmes sont majoritaires avec une part égale à 74%.



1-2 BILAN DES ACTIONS MENEES EN MATIERE D'EGALITE ET DE BIEN ETRE AU TRAVAIL

Face au constat des déséquilibres, tant du point de vue national que local, un certain nombre d'actions en faveur de la parité et du mieux-être au travail au sein de la commune se poursuivent :

1-2-1 Les revues de personnel annuelles

Les revues de personnel annuelles permettent l'étude de positionnement de l'ensemble des agents par rapport au niveau d'emploi et de responsabilité qu'ils occupent, des perspectives d'évolution de carrière et de formation. Lors de ces revues, les déséquilibres constatés entre les rémunérations des hommes et des femmes sont peu à peu traités, en tenant compte de l'investissement de l'agent et de sa manière de servir.

1-2-2 Les formations spécifiques sur la santé

Les formations spécifiques sur la santé au travail sont une préoccupation permanente de la Direction Générale avec la mise en place d'une collaboration avec un ostéopathe. Sur la base d'un diagnostic réalisé sur site avec l'agent préventeur de la Mairie, la commune a déployé une formation pour les personnels des écoles et des cantines. Cette formation vise à réduire les mauvaises postures et agir en faveur d'un rééquilibrage musculo-squelettique préventif. Ces formations sont le plus souvent destinées à des femmes, compte tenu de leur forte représentation dans les écoles.

En plus de ces formations la municipalité investit depuis plusieurs années dans des matériels ergonomiques en particulier dans les offices des écoles où l'on constate une prévalence des maladies professionnelles et des problématiques musculo-squelettiques. A titre d'exemple des capots évitant les fortes sollicitations des épaules ont été achetés mais aussi des trancheuses à pain, des bacs auto réglables en hauteur, des sièges et tous types de matériel qui permet de réduire la pénibilité au travail.

1-2-3 Les autres accompagnements

Plusieurs agents ont bénéficié d'un accompagnement au reclassement professionnel avec mise en place de formations, de stages internes et d'un suivi personnalisé RH. Les réussites constatées encouragent à poursuivre en ce sens.

Pour l'accueil des enfants des agents et pour faciliter l'organisation des familles, la municipalité étudie les demandes de places en crèche et de dérogation scolaire.

Pour chaque recrutement, l'annonce est rédigée de manière la plus neutre possible et une mention H/F est systématiquement apposée pour montrer que toutes les candidatures seront étudiées.

En 2019, la commune a présenté et soutenu 4 équipes au trophée des entreprises (SQY) dont trois équipes mixtes. La communication réalisée en interne a permis de promouvoir les performances et l'énergie des agents femmes dans un moment de partage ludique et sportif.

1-3 ORIENTATIONS ET ACTIONS A VENIR

La Maire-adjointe au personnel d'Elancourt est également en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette dernière s'appuie notamment sur la Direction des ressources humaines pour conduire son action en faveur de la parité.

D'année en année, l'approche statistique est complétée et améliorée afin de pouvoir affiner les politiques et les stratégies RH en matière de parité, d'équité et de mieux-être au travail.

Pour ce qui est des actions à mettre en place ou à poursuivre :

- Une attention particulière est portée à la non-discrimination entre collègues notamment dans la mise en œuvre de conduites religieuses qui pourraient porter atteinte à l'égalité des sexes et engendrer des violences sexistes. Pour ce faire, il serait souhaitable d'évaluer les situations vécues par les agents et de procéder à de la prévention formation, en favorisant la remontée des problématiques qui parfois sont tues de peur de représailles.
- Toutes les actions de préventions sur l'alimentation, les gestes et postures, les bienfaits de la pratique sportive, etc. seront poursuivies et complétées.

Une mission de suivi des agents fragilisés va être créée, en vue d'accentuer et d'affiner le suivi personnalisé des agents en maladie, de les accompagner au mieux dans leurs souhaits de mobilité ou dans les reclassements, avec la mise en place de formations adaptées ; et de faciliter leurs démarches administratives auprès du Comité médical, de la Commission de réforme et de la CNRACL.

- En 2020, nous expérimentons la mise en œuvre du télétravail auprès de 6 agents municipaux. Sur les 6 agents sélectionnés, 5 sont des femmes.
- Le passage en mixité des métiers se poursuit, notamment par des reconversions internes. En effet, il est reconnu que la diversité des équipes présente une richesse et permet de limiter les tensions.

TITRE 2 - LA POLITIQUE DE REDUCTION DES INEGALITES FEMMES/HOMMES SUR LE TERRITOIRE

2-1 PRESENTATION

Le territoire d'Elancourt est un territoire hétérogène dont l'analyse permet d'isoler des problématiques d'inégalité en particulier dans les quartiers dits « difficiles » (Petits près et Sept Mares) où pauvreté, exclusion et inégalités sont exacerbés. A ce jour, 11.9% de la population d'Elancourt se trouve en contrat de ville (CDV) soit 3160 personnes. A titre d'exemple, aux Petits Près, le taux d'emploi des femmes de plus de 55 ans est très faible avec un taux de 26% contre 45% sur le territoire. ¼ de la population est issue de l'immigration.

Au-delà, selon les chiffres 2019 de l'INSEE, nous constatons que :

- 21% des Elancourtoises n'ont aucun diplôme (hors BEPC et brevet des collèges), alors que 40,9% sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.
- Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans sur la ville est de 77% contre 81% pour les hommes.
- 20.2% des femmes élancourtoises travaillent à temps partiel.

Enfin, les éducateurs réalisent quotidiennement un travail de proximité avec les jeunes afin de les orienter vers les structures qui peuvent les accompagner dans leurs différentes problématiques : échec scolaire, exclusion, accès au monde du travail, accès au logement et à la santé, lutte contre les addictions...

2-2 LES ACTIONS EN COURS OU A VENIR

- Boxe éducative : cette action en plein essor valorise un sport dont les règles et les valeurs se veulent structurantes et aident les jeunes à acquérir de la discipline et de la rigueur transposables dans leur vie de tous les jours. Au début très masculinisée, cette opération touche de plus en plus de femmes dans les quartiers, et de filles dans les établissements scolaires, à travers des ateliers mixtes pour l'essentiel. A noter que la Ville a reçu un prix Territoria en 2019 pour cette démarche innovante.
- Pédagogie « non genrée » des crèches qui propose aux petits garçons comme aux petites filles des jouets qui peuvent avoir une connotation comme par exemple des voitures pour les filles et des poupées pour les garçons.

- Réflexion engagée par le service Petite enfance sur la façon dont sont abordés **les stéréotypes** par les professionnelles dans les crèches, à savoir :
 - Les échanges les plus fréquents des directrices avec les parents ont-ils lieu avec la mère ou le père de l'enfant ?
 - les transmissions des professionnelles sur la journée de l'enfant sont-elles plus développées avec la mère ou le père ?
 - existe-t-il des dissymétries dans les interactions adressées aux enfants, dans le regard porté sur les attitudes des enfants, le langage qui leur est adressé ?
 - y a-t-il des dissymétries dans la littérature enfantine proposée, l'aménagement de l'espace ?
 - les coins de jeux sont-ils autant investis par les filles que par les garçons ?
 - la représentativité des hommes et femmes dans les affiches ou plaquettes à destination des parents est-elle la même ?
- Actions pour la parentalité déployées chaque année : les professionnelles de la petite enfance réalisent des rendez-vous et des conférences (le jeu, les maux et les mots, l'alimentation...) sur la parentalité pour aider les parents à trouver leur place éducative et décrypter les comportements des tout-petits. Ce travail est également relayé par un tissu associatif important sur la ville.
- Action Cyber Harcèlement : le Service Jeunesse et plus particulièrement le Bureau Information Jeunesse de la Ville d'Elancourt ont mis en place des actions de prévention et de sensibilisation à destination du public jeune mais aussi envers leurs parents, concernant des situations de cyber harcèlement, dans le contexte d'évolution des rapports entre les jeunes avec les nouvelles technologies.
- Organisation d'un forum santé jeunes pour les collèges et les lycées. Ce forum rassemble des professionnels qui sensibilisent les jeunes à la lutte et à la prévention des addictions, des conduites à risque, notamment en matière de sexualité. En 2019, ce forum a allié santé et sport.
- Organisation d'ateliers d'écriture au studio JACK sur la thématique de la violence et le harcèlement.
- Développement de l'accès aux sciences et technologies aux enfants dès le plus jeune âge, pour notamment favoriser l'accès aux métiers scientifiques et techniques aux filles. Le rapport PISA de 2018 nous incite à poursuivre dans ce sens car l'étude nous rappelle encore que chez les élèves les plus performants, les garçons se projettent 2 fois plus que les filles dans les métiers scientifiques et techniques, alors que les résultats des filles sont exactement similaires à ceux des garçons aux tests scientifiques.
- Promotion de la mixité dans les activités numériques proposées sur les temps scolaires et périscolaires. Créer cette mixité dès le plus jeune âge dans des domaines a priori « genrés », c'est normaliser la place des filles et leur offrir de nouvelles

perspectives d'apprentissage et d'épanouissement. Les filles expriment d'ailleurs sur ce questionnaire, plus que les garçons, un manque de confiance en elles. Les activités numériques développées par la Ville sur les temps périscolaires apportent à chacun, par leur média ludoéducatif, une valorisation des compétences et une meilleure assurance en soi.

- Formation au sein du PAAJ organisée par la DDCS sur les conduites pré-prostitutionnelles des adolescentes. En effet depuis une quinzaine d'années, on voit apparaître des pratiques occasionnelles chez des adolescentes pour satisfaire des besoins financiers ou affectifs. La banalisation de certaines pratiques et la montée en puissance de l'accès à la pornographie font croître le risque de ces conduites pré-prostitutionnelles. Le travail mené est à visée préventive et peut le cas échéant permettre à des jeunes filles de trouver une écoute et un accompagnement dans ce qui peut devenir une spirale destructrice.
- Sensibilisation à l'égalité fille /garçon auprès d'enfants de 3 à 6 ans en partenariat avec l'Education nationale. Il est apparu que l'âge de la maternelle permettait de sensibiliser les enfants au plus tôt afin qu'ils puissent développer ensuite leur esprit critique lorsqu'ils observent des situations où les stéréotypes sont à l'œuvre. Le projet consiste, sur l'année scolaire 2020/2021, à animer des temps d'échange avec les enfants accueillis au centre de loisirs maternel, en déployant des outils pédagogiques et ludiques.
- Projet d'inclusion sociale par le sport : "Bien dans mon corps". Depuis 6 ans le Centre Social accompagne les femmes notamment autour de la journée de la femme en mettant en place des ateliers favorisant l'estime de soi sur les thèmes du bien-être, de l'alimentation, des médecines douces...Les participantes à cette journée ont exprimé le besoin de se réunir plus souvent sur ces thématiques et pouvoir avoir accès à une pratique sportive accessible et plus régulière.
L'objectifs du projet est de :
 - Favoriser et encourager la pratique du sport auprès des femmes dans les quartiers ;
 - Faciliter l'accès à la pratique sportive auprès des publics les plus vulnérables ;
 - Favoriser le bien-être et l'estime de soi.

CONCLUSION

Ce rapport met en valeur la diversité et la qualité des actions menées à Elancourt pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la politique de gestion des ressources humaines que dans les actions et politiques menées au profit des Elancourtoises et des Elancourtois.

De nouveaux axes d'amélioration devront être activés afin de mieux identifier les marqueurs des inégalités femmes-hommes à l'avenir, tant au niveau du personnel municipal, par l'intermédiaire d'un plan de formation pourvu de cette thématique, qu'au niveau de la population, à travers des outils de communication et des projets toujours mieux adaptés.

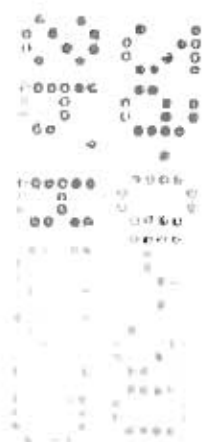
Les perspectives pour 2020 viseront donc à poursuivre et à développer davantage les actions menées, afin de ne pas s'asseoir sur la croyance souvent partagée selon laquelle l'égalité femmes-hommes serait d'ores et déjà atteinte.

Il conviendra donc de fédérer les acteurs en présence -services municipaux, habitant-tes, associations- afin de développer encore la prévention des inégalités, et de promouvoir aujourd'hui et demain la promotion de l'égalité femmes/hommes sur notre territoire.

*

*

*



RAPPORT DE SITUATION FEMMES/HOMMES

Conseil Municipal du 19 juin 2020

ELANCOURT



ELANCOURT.FR