

Envoyé en préfecture le 01/04/2021

Reçu en préfecture le 01/04/2021

Affiché le

SLO

ID : 078-217802081-20210326-2021_024-DE

ELANCOURT



RAPPORT DE SITUATION FEMMES/HOMMES 2021



CONSEIL MUNICIPAL

26 mars 2021

EDITO

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.

L'année 2020, marquée par un contexte sanitaire sans précédent, a mis en lumière les métiers placés en première ligne de cette crise : santé, éducation, alimentation, etc. Ces métiers, la plupart du temps faiblement rémunérés, peu valorisés socialement, sont souvent occupés par des femmes.

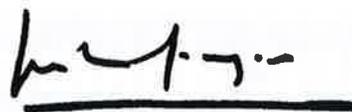
Le document intitulé « **Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – l'Essentiel, Édition 2020** », qui s'est concentré cette année sur l'impact de la crise sanitaire sur les femmes et les hommes, présente les dernières données statistiques sexuées dans les domaines de l'éducation et de la formation, de l'emploi, de la précarité, de la santé, de la culture, du sport, des violences faites aux femmes... en voici plusieurs chiffres :

- Part des femmes parmi les métiers présents sur le front sanitaire : 83% pour l'aide aux personnes et métiers de la propreté, 67% pour l'enseignement, 77% pour le médical et le personnel non médical à l'hôpital, 87,4% dans les Ehpad ; 48% pour le secteur alimentaire.
- Violences conjugales : interventions des forces de l'ordre à domicile pendant le premier confinement en hausse de +42% sur la même période par rapport à 2019 ; 79 228 appels reçus pour violences conjugales en 2020 de mars à juin 2020 contre 23 140 en mars-juin 2019 ; une femme décède tous les deux jours, victime de son conjoint.
- 30% des Françaises ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur leur lieu de travail.
- 28,4% des femmes travaillent à temps partiel contre 8,3% pour les hommes.
- 61% des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes.
- Dans l'ensemble, les femmes perçoivent un salaire 19% inférieur aux hommes.
- 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
Président de SQY

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

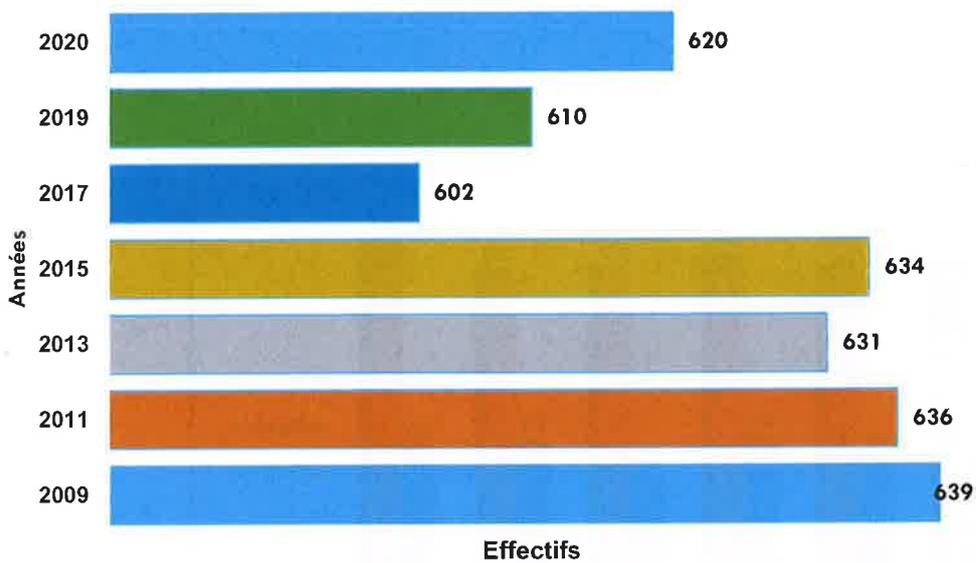
Au 31/12/2020, la ville d'Elancourt employait :

- **620 agents à titre permanent** (201 Hommes et 419 Femmes)
- **46 enseignants au titre d'une activité accessoire** (8 Hommes et 38 Femmes)
- **3 apprentis** (2 Hommes et 1 Femme)
- **1 Chargé de mission** (1 Homme)

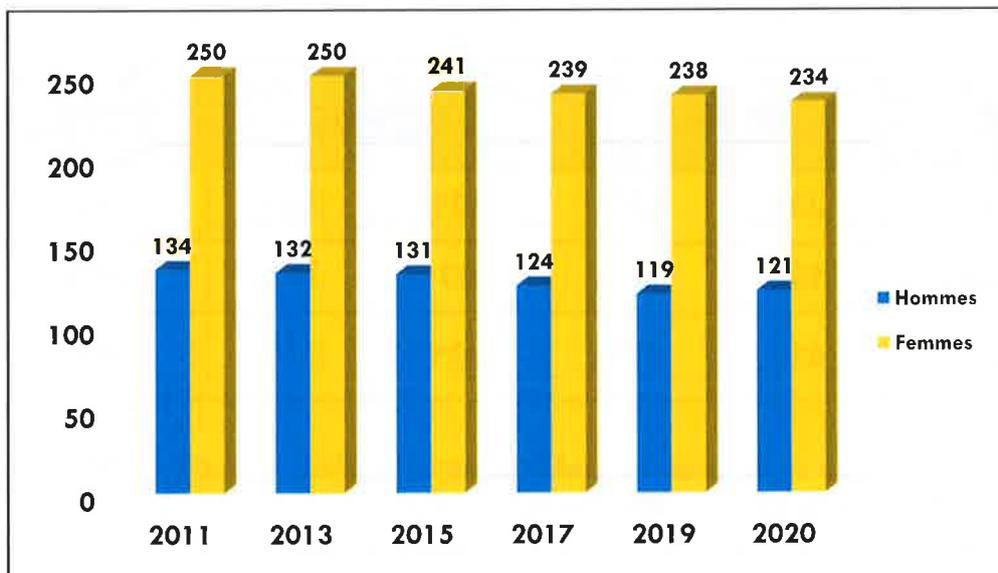
1-1-1 Les effectifs

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.

Evolution de l'effectif total 2009/2020

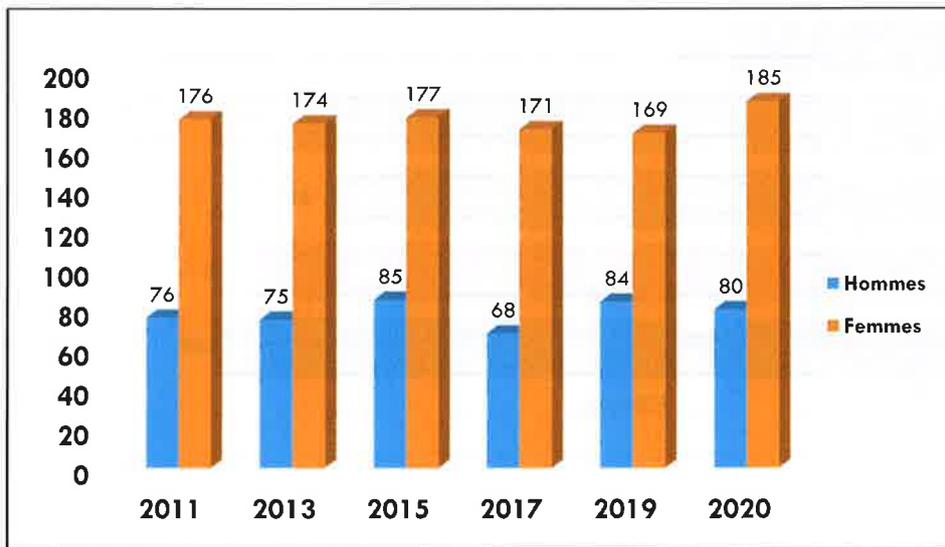


1-1-1.1 Evolution des agents titulaires depuis 2009



Entre 2011 et 2020, nous constatons une diminution de 29 agents titulaires soit une baisse de 7.5% 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



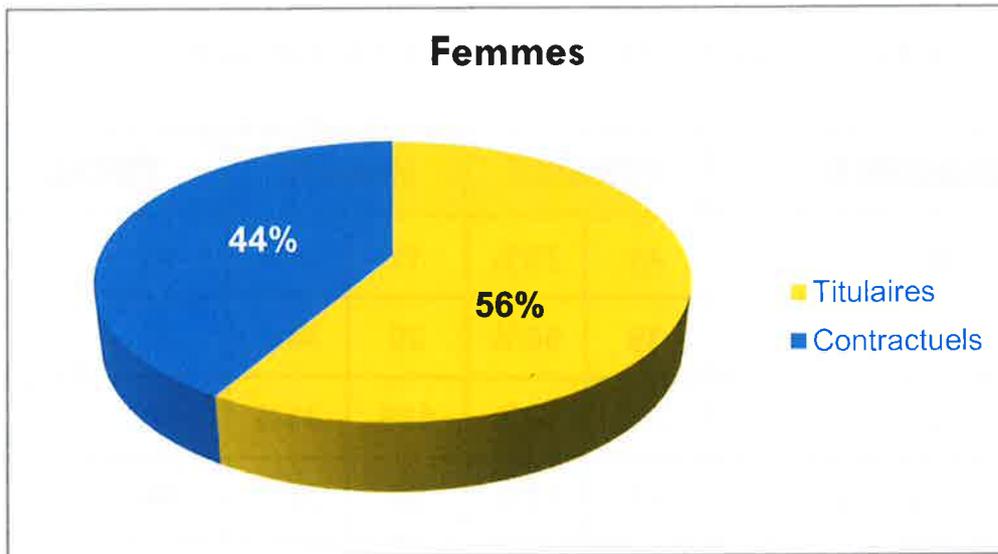
Depuis 2011 nous enregistrons une stabilité du nombre d'agents contractuels.

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

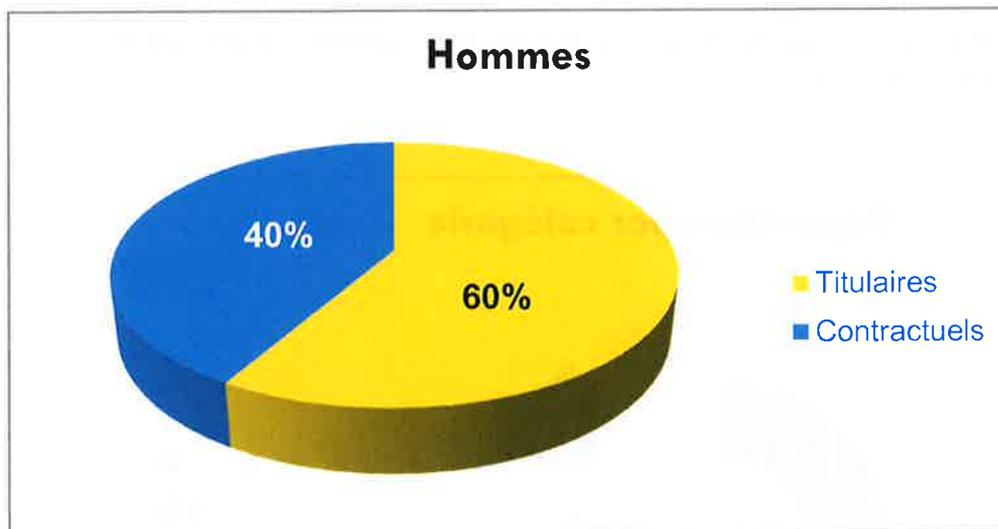
STATUT	FEMME		HOMME		TOTAL
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Titulaires	234	66%	121	34%	355
Contractuels	185	70%	80	30%	265
Total	419	67%	201	33%	620

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% pour toute la fonction publique 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 2019



44% des employés féminins permanents sont contractuels et 56% sont des fonctionnaires titulaires.



40 % des employés masculins permanents sont contractuels et 60% sont des fonctionnaires titulaires.

Ces deux graphiques montrent que la répartition entre les titulaires et les contractuels est assez proche entre les femmes et les hommes.

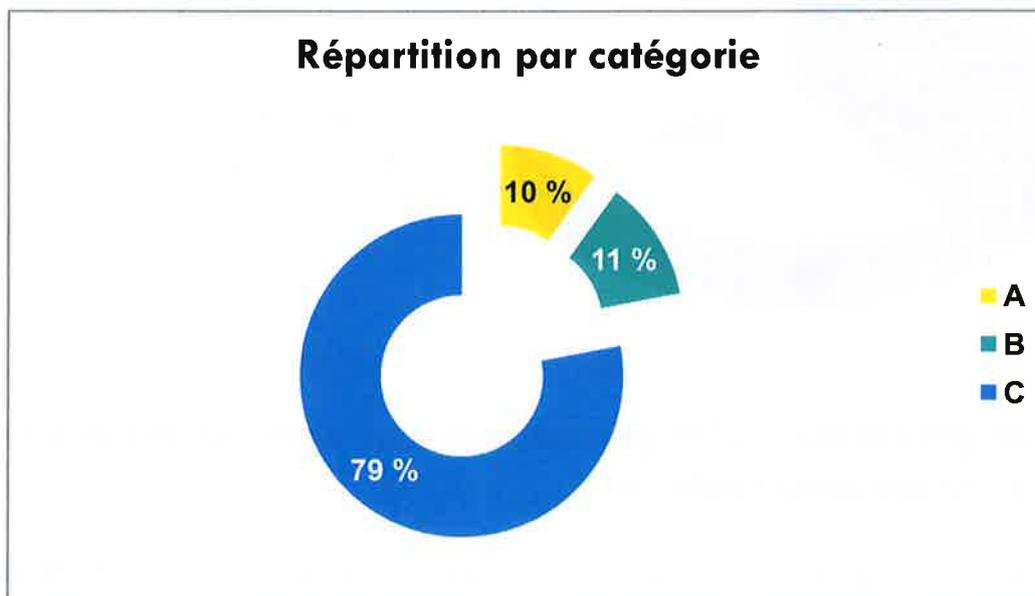
1-1-1.4 Répartition par sexe et par catégorie

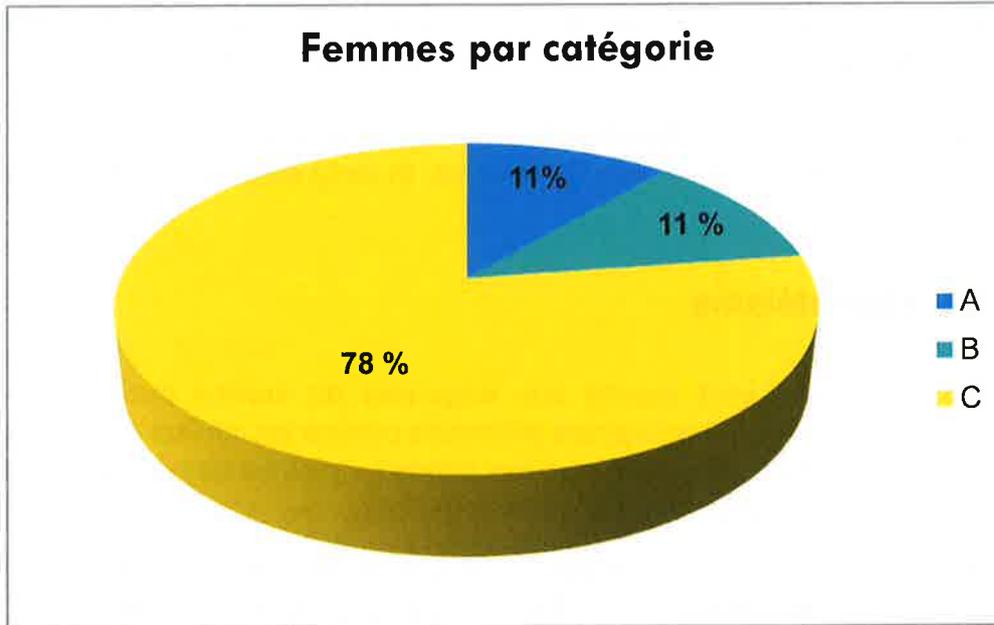
CATEGORIES	FEMMES		HOMME		TOTAL	100%
A	41	79%	11	21%	52	
B	39	66%	20	34%	59	
C	278	67%	135	33%	413	
Hors catégorie	61	63%	35	37%	96	

A titre de comparaison, dans la fonction publique, les femmes représentent 62 % des effectifs de catégorie A, 63 % de la catégorie B et 61 % de la catégorie C.

Source : INSEE 2019

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





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 2019
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage			
ADMINISTRATIVE	93	81%	22	19%	115	22%	21%
TECHNIQUE	114	53%	103	47%	215	41%	45%
CULTURELLE	8	80%	2	20%	10	2%	5%
SPORTIVE	1	100%	0	0%	1	1%	1%
MEDICO-SOCIALE	98	100%	0	0%	98	18%	16%
POLICE	4	22%	14	78%	18	3%	2%
ANIMATION	40	59%	27	41%	67	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 par le CCAS et l'Agora.

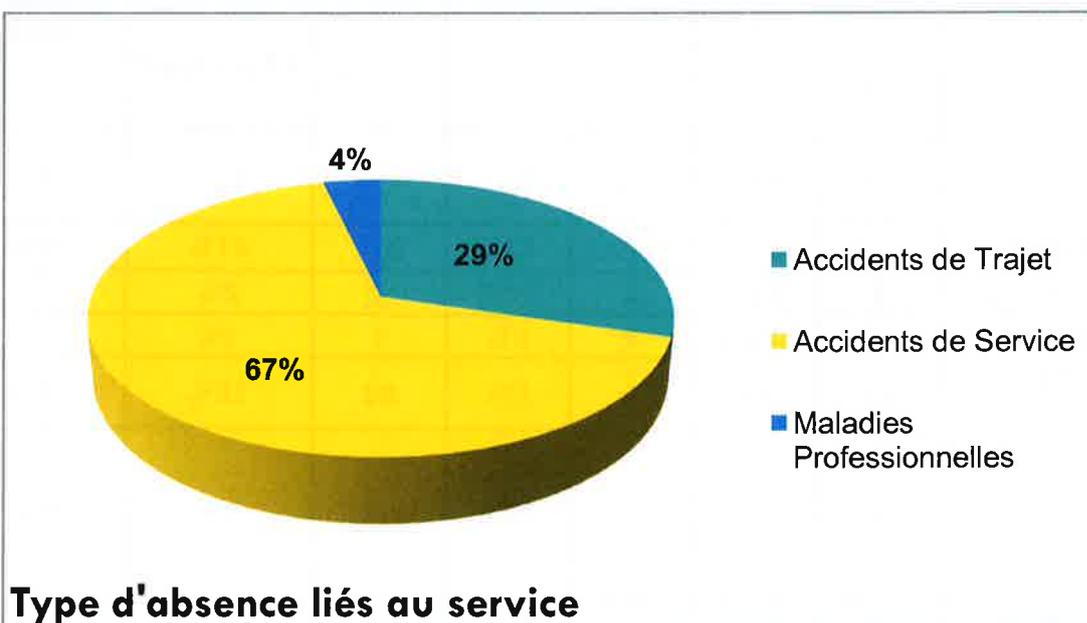
1-1-2 L'absentéisme

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 2020 :

- 10 congés maternité
- 10 congés paternité
- Les accidents de travail concernant les femmes ont été suivis de 2407 jours d'arrêt (dont 392 jours suite à une maladie professionnelle).
- Les accidents de travail concernant les hommes ont été suivis de 495 jours d'arrêt, ce qui constitue une très nette baisse par rapport à 2019.



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	2	1	0	1	4
Accidents de Service	8	8	10	4	30
Maladie Professionnelle*	1543	0	182	0	1725

* Expression en journées d'absence

Par rapport à 2019, une baisse conséquente du nombre d'accidents de travail est à noter, due essentiellement au contexte covid, qui s'est accompagné d'un confinement et d'un développement du télétravail, ce qui a limité les faits générateurs d'accidents. Toutefois, les accidents de travail et les maladies professionnelles ont occasionné plus de journées d'absence en 2020 qu'en 2019. De façon plus structurelle, 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
Taux absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	5.62%	2.73%
Taux absentéisme médical (longue maladie, grave maladie, maladie longue durée, maladies ordinaires, accidents du travail)	6.84%	3.14%
Taux d'absentéisme global	7.73%	3.14%
	6.25%	

- **28.24 jours** d'absence pour tout motif médical en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité,
- **11.48 jours** d'absence pour tout motif médical en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité,

Evolution de l'absentéisme de 2015 à 2020

En jours

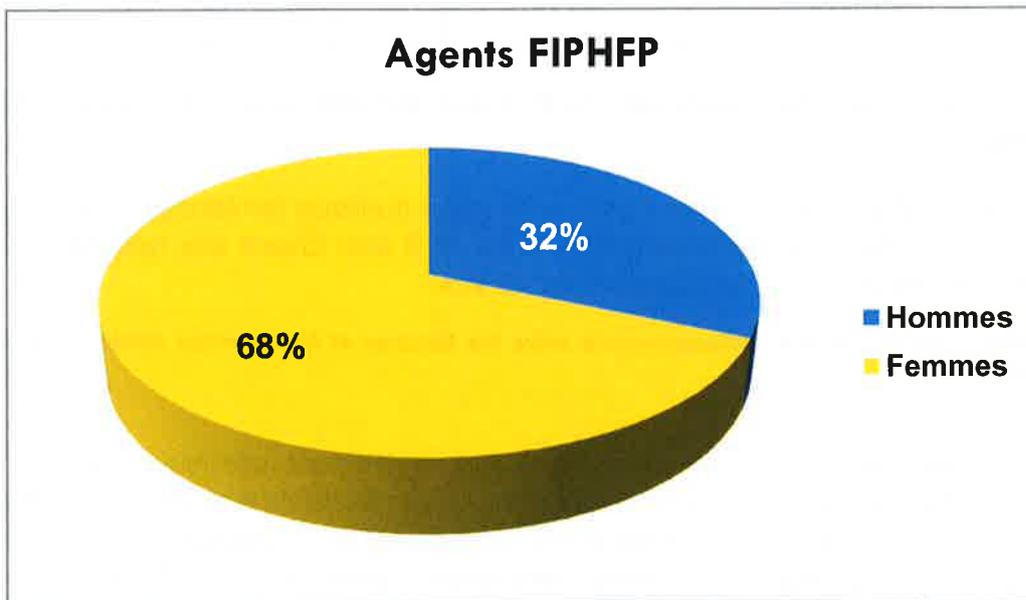
	Maternité	CLM CLD	MO	AT	TOTAL
2015	2309	3228	8627	4408	18572
2016	1049	4618	7883	5023	18573
2017	1973	5329	9489	3934	20725
2018	2224	5758	8542	2550	19074
2019	1980	3701	6691	3244	15616
2020	1371	2160	7709	2902	14142

La journée de carence a été suspendue pendant plusieurs mois en puis réintroduite en 2020 : elle n'a pas eu d'effet particulier sur l'absentéisme.

Le contexte sanitaire a engendré une diminution du nombre total de jours d'absence, due notamment au dispositif d'autorisations spéciales d'absence pendant le confinement, hormis pour le nombre de jours de congés de maladie ordinaire qui ont augmenté. Cette hausse est explicable pour partie en raison des personnes vulnérables au covid, placés par précaution par leur médecin traitant en maladie ordinaire.

En 2020, 7 agents municipaux seulement ont été contaminés par le coronavirus.

- Agents en situation de handicap



- Concernant l'obligation d'emploi au regard du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), nous comptabilisons **36 agents bénéficiaires** dont **10 hommes** et **26 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 2019)

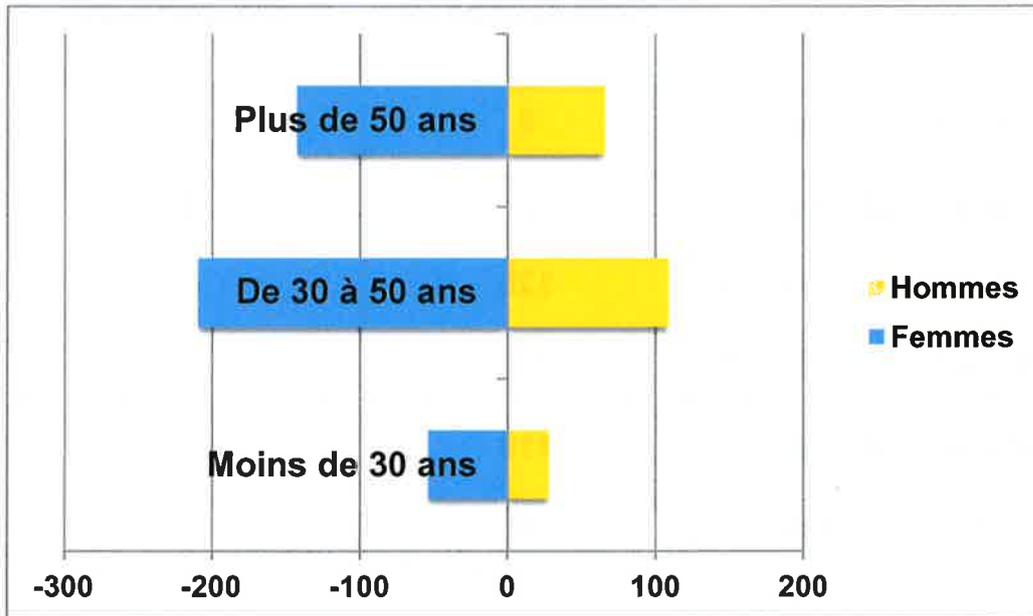
Elancourt se situe donc dans une moyenne d'âge légèrement inférieure, tant sur la population féminine que sur la population masculine. A noter toutefois que les fonctionnaires à Elancourt sont au-dessus de la moyenne d'âge nationale et les contractuels nettement en dessous, du fait de contractuels jeunes,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

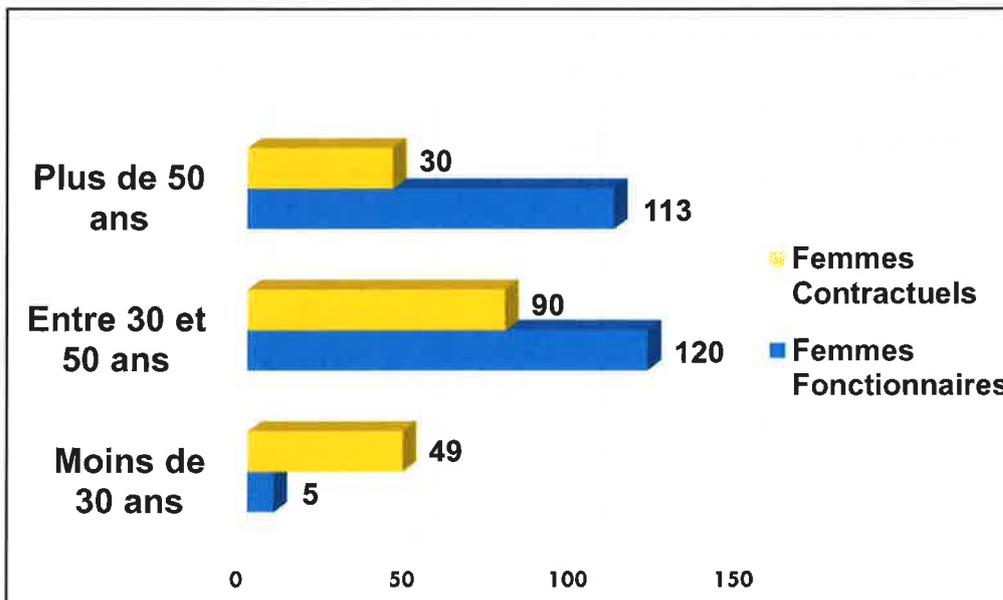
	Fonctionnaires	Contractuels
Femmes – 30 ans	5	49
Hommes - 30 ans	2	26
Femmes entre 30 et 50 ans	120	90
Hommes entre 30 et 50 ans	70	39
Femmes + 50 ans	113	30
Hommes + 50 ans	47	19

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

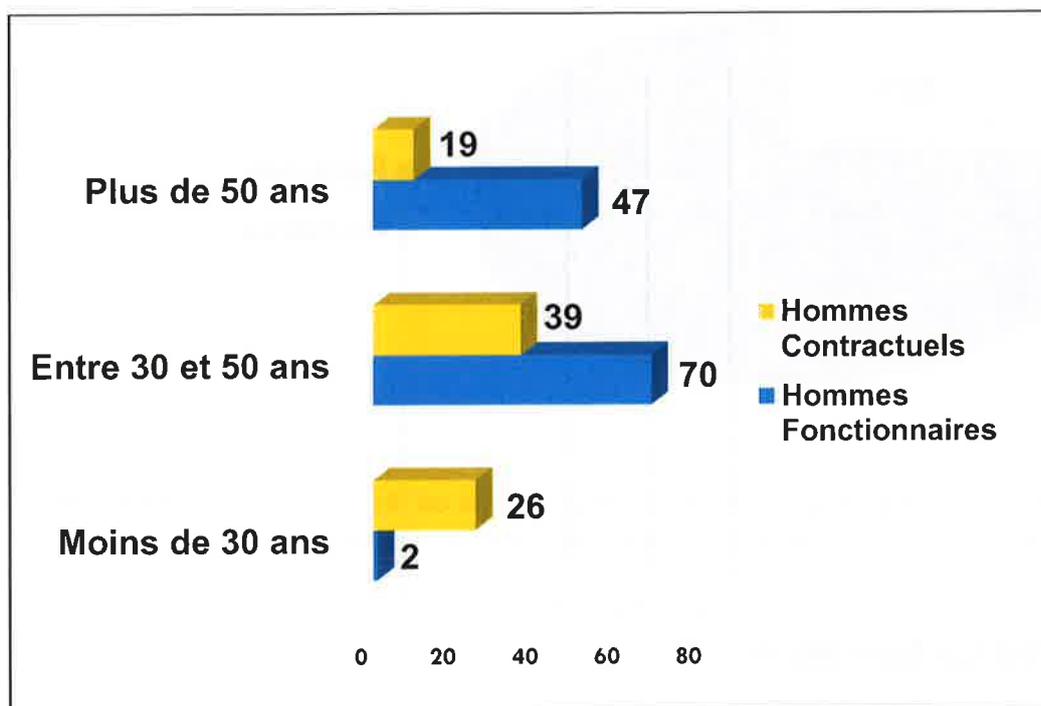
Le graphique ci-dessous présente par classe d'âge, la représentation entre les femmes et les hommes. On constate une moyenne des effectifs située entre 30 et 50 ans avec une surreprésentation féminine notamment pour les plus de 50 ans, à mettre en rapport avec les données sur l'absentéisme.



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



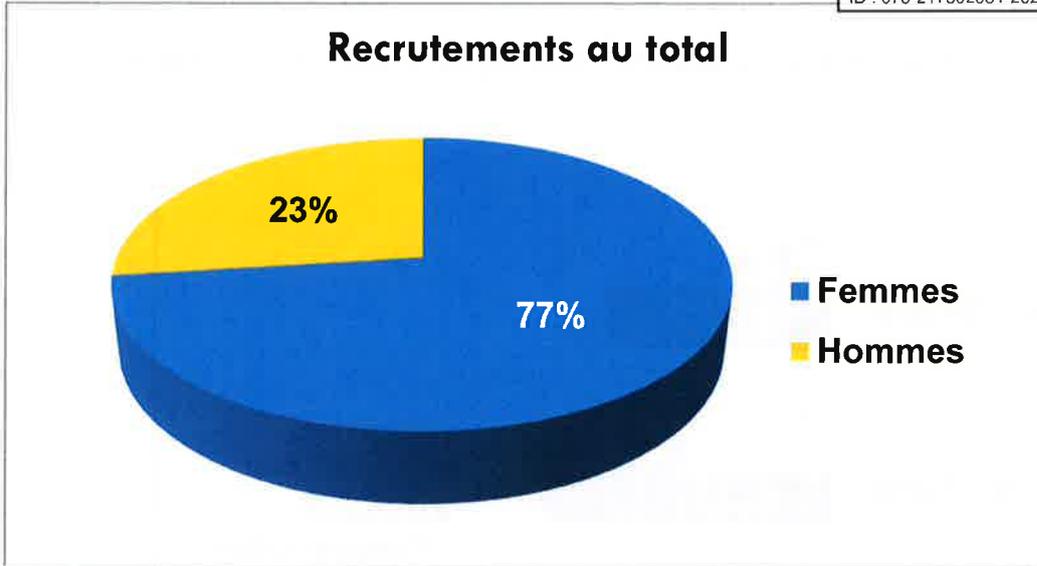
1-1-3.4 La pyramide des âges chez les hommes



1-1-4 Le recrutement

Quelques chiffres concernant les recrutements réalisés en 2020 :

	Femmes	Hommes
Emplois permanents	27	8
Remplacements	10	1
Apprentissage	1	2
Total	38	11



Sur les emplois permanents, la commune a recruté 77% de femmes et 23% d'hommes, soit une hausse de la proportion de femmes par rapport à l'an dernier.

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	0	4	4
B	3	10	13
C	75	94	169
Total	78	108	186

*Les femmes représentent 58% 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	0	8	8
B	6	17	23
C	125	176	301
Total	131	201	332

*Le nombre de jours de formation réalisés par les femmes est de 201 jours, soit 60% du total.

1-1-6 L'organisation du travail

1-1-6.1 Le temps partiel

TAUX	50%	80%	90%	TOTAL
HOMME titulaire	0	0	0	0
FEMME titulaire	0	15	30	45
HOMME contractuel	0	0	0	0
FEMME contractuelle	0	18	24	42
TOTAL	0	33	54	87

Sur les 87 agents travaillant à temps partiel, toutes des femmes, 21 ont un temps partiel de droit et 66 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	2020
Agents titulaires	6 542	6 867	6 301	6 388	7 390	8122
Agents contractuels	756	984	846	1 375	2 273	1051

Globalement, une diminution d'un nombre d'heures supplémentaires est constatée de 2019 à 2020 due au contexte covid.

Il est à noter une augmentation pour le secteur de la police municipale, explicable par la hausse des interventions en période de confinement et de couvre-feu.

1-1-6.3 Les heures supplémentaires en euros

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agents titulaires	108	112	108	120	157	172
Agents contractuels	13	16	14	26	49	23

Exprimé en K€

1-1-7 Les rémunérations

Part des primes sur les rémunérations annuelles

Fonctionnaires		
Catégories	Hommes	Femmes
A	15.82	10.78
B	14.76	15.68
C	12.06	5.26
Contractuels		
	Hommes	Femmes
A	18.11	19.27
B	15.23	14.42
C	6.11	4.69

Le rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, annexé au projet de loi de finances pour 2019 indique que la part des primes par rapport à la rémunération brut s'élève à 22,5 % en moyenne pour les fonctionnaires.

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.

1-1-8 L'évolution des carrières

Avancements de grades			
Catégories	Hommes	Femmes	TOTAL
A	2	3	5
B	1	1	2
C	2	15	17
TOTAL	5	19	24
Promotions internes			
	Hommes	Femmes	TOTAL
A	0	0	0
B	0	0	0
C	5	3	8
TOTAL	5	3	8

Sur les 24 avancements de grade réalisés en 2020, 19 ont bénéficié aux femmes, soit 79%.

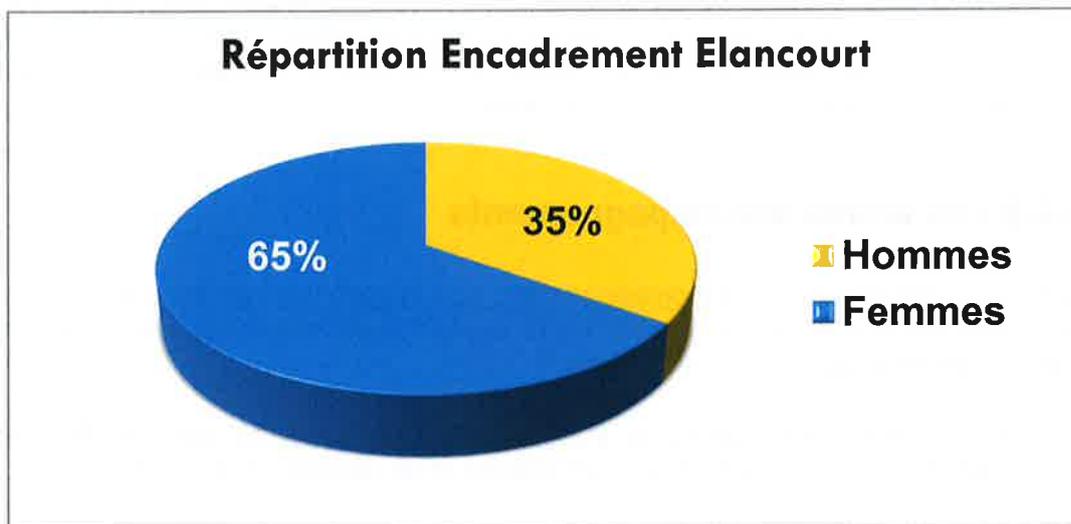
1-1-9 Les emplois d'encadrement

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	7	9	16
Directeurs/Directrices adjoints, responsables de secteurs et de pôles, directeurs/directrices de crèches et de centres de loisirs	33	11	44
TOTAL	41	22	63



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

1-3 ORIENTATIONS ET ACTIONS A VENIR

L'Elue 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.
- 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 a été créée en 2020, 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, a été pour la première fois expérimentée la mise en œuvre du télétravail auprès de 6 agents municipaux. Sur les 6 agents sélectionnés, 5 sont des femmes.

Compte tenu du contexte sanitaire, le télétravail a été étendue à tous les agents exerçant des missions éligibles à ce dispositif, soit 120 agents, en vue de limiter les risques de contagion entre collègues.

- 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

En raison du contexte sanitaire, les actions suivantes n'ont pu avoir lieu en 2020 :

- Action Cyber harcèlement
- Forum Santé Jeunes
- Ateliers d'écriture
- Formations au PAAJ sur les conduites pré-prostitutionnelles

Toutefois, voici les actions qui ont été maintenues en 2020, et les projets envisagés pour 2021 :

Les chantiers éducatifs

Le chantier éducatif est une activité de production de services réalisés par des jeunes encadrés par des professionnels et par les éducateurs de la Prévention Spécialisée. Ce dispositif s'inscrit dans une démarche d'insertion et de prévention pour des jeunes âgés de 11 à 25 ans. Le chantier éducatif se situe en amont des dispositifs classiques d'insertion professionnelle. Ils doivent généralement permettre de travailler sur la modification des comportements, la réduction des risques d'exclusion ou de marginalisation.

La Ville d'Elancourt en partenariat avec les Bailleurs Sociaux et les éducateurs de la Prévention Spécialisée organisent chaque année pour une vingtaine de jeunes Elancoutois(es) des chantiers éducatifs.

Une attention particulière est apportée par les Services Municipaux et les partenaires pour que des jeunes filles puissent bénéficier de ce dispositif.

27 jeunes (19 filles et 8 garçons) ont pu bénéficier de ce dispositif entre 2018 et 2020

Permis Citoyens

L'objectif du « Permis Citoyen » est de faciliter l'obtention du permis de conduire par l'octroi d'une bourse de 500 euros en investissant les jeunes Elancourtois volontaires dans un parcours citoyen personnalisé comportant différents modules thématiques civiques et citoyennes.

La Commune d'Elancourt souhaite encourager les jeunes Elancourtois(es), résidant prioritairement dans les quartiers en Contrat de ville, à s'inscrire dans une démarche citoyenne concrète.

Pour cela, la ville s'engage à organiser et à prendre en charge financièrement l'inscription au permis de conduire à hauteur de 500 euros.

En contrepartie, le jeune signataire du Passeport Citoyen s'engage à mener concrètement 10 actions soit 20 heures citoyennes sur la Ville, parmi celles qui lui seront proposées dans l'actualité de sa Ville (actions pour développer son sens civique, actions pour être un éco-citoyen, actions de responsabilité, actions de solidarité).

27 jeunes (19 filles et 8 garçons) ont pu bénéficier de ce dispositif entre 2018 et 2020.

10 permis citoyens sont programmés en 2021.

- Jobs d'été

Les jeunes issus de nos quartiers en Politique ont pour certains de grandes difficultés à trouver des jobs d'été pouvant leur permettre de financer un projet ou plus simplement un départ en vacances.

Le manque de réseau professionnel ou familial et plus généralement la méconnaissance des codes nécessaires pour réussir les entretiens d'embauche sont les deux freins importants identifiés par l'ensemble des partenaires impliqués dans l'élaboration de ce projet (Service Jeunesse, Bureau Information Jeunesse, éducateurs de la Prévention Spécialisée...).

Une attention particulière est apportée par les Services Municipaux et les partenaires pour que des jeunes filles puissent bénéficier de ce dispositif.

- Projet BAFA

Au sein du Service Jeunesse et notamment au Bureau Information Jeunesse de la Ville d'Elancourt, nous avons constaté que beaucoup de jeunes venaient prendre des renseignements sur le BAFA mais n'allaient pas au bout de leurs démarches face à la multitude des tâches administratives en lien avec les aides financières du BAFA mais également devant la difficulté à trouver un stage (souvent par manque de réseau).

Afin de permettre à ces jeunes d'aller au bout de leur projet et ne pas reculer devant les contraintes administratives, nous souhaitons leur proposer un accompagnement individuel et régulier.

Le Bureau Information Jeunesse a donc proposé d'accompagner les Elancourtois de 17 à 25 ans qui le souhaitent, à passer leur BAFA.

20 jeunes (15 filles et 5 garçons) ont pu bénéficier de ce dispositif entre 2018 et 2020

Cette action sera renouvelée en 2021.

Agora Tyfs

Dans le cadre de l'accompagnement des personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles de nombreux acteurs interviennent autour de l'emploi, de l'insertion et de la lutte contre les exclusions. Cependant l'apparence physique et l'estime de soi, qui génèrent une identité sociale, levier d'intégration sont parfois peu pris en compte. La Ville d'Elancourt a donc souhaité créer un salon de coiffure solidaire pour répondre à ces besoins.

Ce diagnostic a été réalisé avec les partenaires de l'AGORA, notamment les Restos du cœur, le Secours Populaire, le Secours Catholique, l'IFEP, La Mission Locale mais également par les usagers de l'Agora à travers les différents ateliers proposés.

Concernant le Centre Social Municipal Agora

Le Centre Social poursuit 4 objectifs validés par la Caisse d'Allocation Familiale et construits en étroite collaboration avec les associations partenaires du centre et les habitants de la Ville :

- L'Agora, lieu d'initiatives et de ressources pour les habitants
- Favoriser le bien vivre ensemble
- Poursuivre la dynamique engagée avec les associations autour du projet social
- Soutenir la fonction parentale et éducative

Ainsi le centre social incarne en quelque sorte le « pouvoir d'agir » par l'implication de ses associations, de ses partenaires et des habitants.

30 associations sont engagées dans la mise en œuvre de ce projet social ce qui représente 14 hommes et 41 femmes uniquement investis dans les bureaux associatifs (instances décisionnaires), ce réseau associatif est coordonné par une équipe de 6 femmes agents territoriales de la ville.

Cette collaboration se traduit par la mise en œuvre de projets d'actions et de permanences à destination des habitants de la Ville.

Les permanences des écrivains publics (restos du cœur) 2 fois par semaine 7 bénévoles (6 femmes, 1 homme).

Les médiations familiales : 5 bénévoles (4 femmes, 1 homme)

Les réseaux associatifs et institutionnels qui œuvrent pour l'animation des quartiers (bien vivre ensemble) : 12 bénévoles (7 hommes, 5 femmes)

Les réseaux associatifs et institutionnels qui œuvrent pour le soutien à la fonction parentale et éducative : 8 bénévoles (8 femmes)

Les réseaux associatifs et institutionnels qui œuvrent pour l'accès aux droits fondamentaux : 18 bénévoles (11 hommes, 7 femmes)

- En ce qui concerne le secteur de la Petite Enfance (100% féminin), une action a été engagée en 2020 pour **privilégier l'accueil des stagiaires hommes**. Cette année deux ont fait des stages en crèche : un préparant le CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance (ancien CAP PE) et un étudiant psychomotricien.

Un travail est également toujours mené sur le thème de **l'égalité fille-garçon en crèche, en sensibilisant les parents sur les jeux ou les activités genrés**.

- 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 dernier rapport PISA 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.

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.

Les perspectives pour 2021 viseront 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.

Envoyé en préfecture le 01/04/2021

Reçu en préfecture le 01/04/2021

Affiché le

SLO

ID : 078-217802081-20210326-2021_024-DE

*

*

*

Envoyé en préfecture le 01/04/2021

Reçu en préfecture le 01/04/2021

Affiché le

SLO

ID : 078-217802081-20210326-2021_024-DE

RAPPORT DE SITUATION FEMMES/HOMMES

Conseil Municipal du Vendredi 26 mars 2021

ELANCOURT



ELANCOURT.FR