



RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CONSEIL MUNICIPAL
11 DECEMBRE 2024

2023

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE	3
2. LES EFFECTIFS	3
3. LE TEMPS DE TRAVAIL	5
4. LA REMUNERATION	6
5. LA SANTE ET LA SECURITE	8
6. LA FORMATION	9
L'EGALITE FEMMES-HOMMES : UN ENJEU TRANSVERSAL DES POLITIQUES PUBLIQUES	10
7. LES ACTIONS POUR LE PERSONNEL	10
8. LES ACTIONS MUNICIPALES SUR LE TERRITOIRE	12
CONCLUSION	17

PREAMBULE

Ce rapport est établi sur les données au 31 décembre 2023

PRÉAMBULE

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes a modifié le Code général des collectivités territoriales en ajoutant une obligation d'information du Conseil municipal.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les Maires de communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter au Conseil municipal un rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport concerne le fonctionnement de la commune, les politiques menées par la Ville sur son territoire et les orientations susceptibles de progresser dans ce domaine.

Le décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport construit en deux grandes parties :

La première partie résume la gestion des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle. Elle expose les données concernant la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes, le recrutement, la promotion, la rémunération, la santé, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.

La deuxième partie synthétise les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire communal.

Ce document d'analyse comparée sera exposé le 11 décembre 2024, lors de la séance du Conseil municipal. Il réaffirme les efforts d'Elancourt pour réduire les inégalités, moderniser et optimiser sa gestion des ressources humaines.

Depuis plusieurs années, le volet financier et les contraintes budgétaires restent un élément majeur impactant directement les politiques de ressources humaines. Nos décisions doivent tenir compte d'un contexte difficile fortement impacté par l'inflation et la baisse de nos moyens. Notons également que certains secteurs souffrent d'une pénurie de professionnels et nous exposent à des difficultés de recrutement.

RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ

2. LES EFFECTIFS



Les effectifs municipaux, tous statuts confondus, comptent **368 femmes** et 151 hommes et se répartissent de la manière suivante :

➔ Répartition par genre selon la filière

Filière	Femmes	Hommes
ADMINISTRATIVE	83,04%	16,96%
TECHNIQUE	61,11%	38,89%
CULTURELLE	75,00%	25,00%
SOCIALE	96,77%	3,23%
MEDICO-SOCIALE	100,00%	
POLICE MUNICIPALE	29,41%	70,59%
ANIMATION	61,90%	38,10%

Le taux de féminisation est supérieur à celui des hommes dans toutes les filières, à l'exception de la filière Police Municipale qui reste encore fortement masculine.

À Élancourt, les femmes représentent **29.41%** des effectifs de la Police Municipale (contre 16% au niveau nationale, soit près du double). En comparaison, les emplois de la filière médico-sociale sont occupés à **100%** par des femmes (métiers d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture, d'éducatrices jeunes enfants, ...). Les filières administrative, culturelle, et animation sont également très féminisées avec un équilibre représentatif de la moyenne nationale.

L'âge moyen de 46 ans du personnel est constant par rapport à 2022.

LES EMPLOIS FONCTIONNELS

La Direction Générale des Services compte 3 emplois fonctionnels répartis comme suit :

- 1 Directeur Général des Services occupé par un homme.
- 2 Directeurs Généraux Adjointes occupés par une femme et un homme.

LES POSTES DE DIRECTION

L'organisation des services municipaux compte 13 postes de direction dont 5 sont occupés par des femmes (catégorie A) et 8 par des hommes (dont 3 en catégorie A).

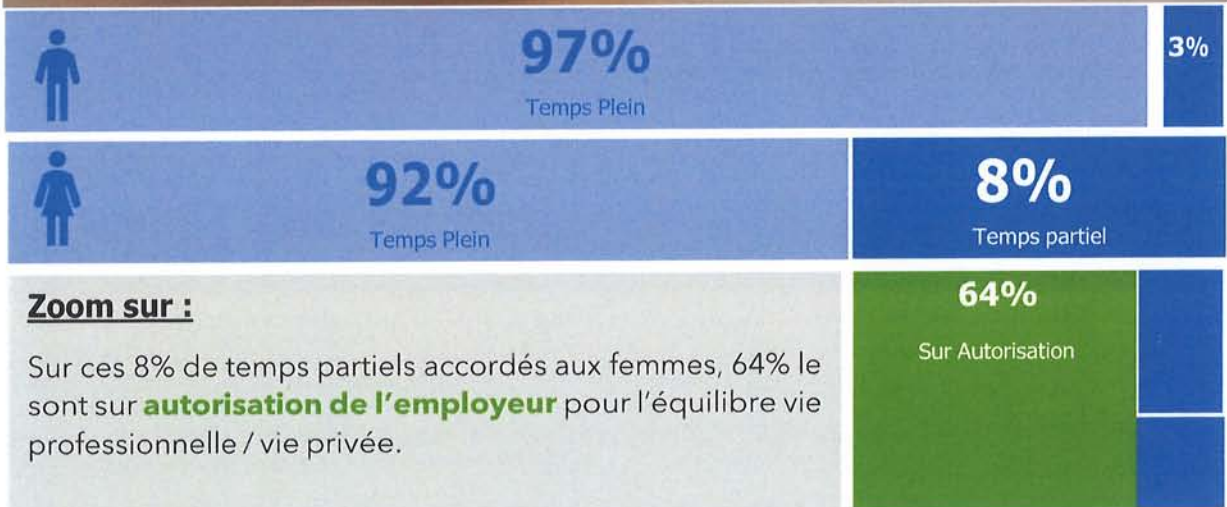
Le taux de féminisation dans les emplois de direction est de **38,46%**.

LES MOUVEMENTS



La ville a enregistré **61 arrivées** qui concernent l'ensemble des services. Dans le même temps, nous avons enregistré le départ de **51 agents** dont 15 en retraite, 12 sur demande de mutation, 1 pour convenance personnelle (détachement et mise en disponibilité) et 9 pour des contrats arrivés à terme.

3. LE TEMPS DE TRAVAIL



ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail appliqué dans la commune est le taux réglementaire de **1607 heures** par an.

1607H

La ville a satisfait 100% des demandes de télétravail, ce sont **59 femmes et 15 hommes** qui bénéficient de ce dispositif permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

LA RÉMUNÉRATION



La masse salariale représente 56,37% des dépenses de fonctionnement et reste stable par rapport à 2022 (+0,12%) malgré les hausses du SMIC, la revalorisation du point d'indice et les différentes modifications statutaires.

REMUNERATION MOYENNE BRUTE ANNUELLE PAR GENRE SELON LA CATEGORIE

Rémunération brute annuelle moyenne - Postes de direction - Cat. A

Le travail de réduction des inégalités salariales commence à se mesurer sur les postes de directions de catégorie A où l'écart entre les montants s'est visiblement réduit. Si on prend l'indicateur de la fin 2023, la différence entre la rémunération brute annuelle des cadres féminines n'est plus que de 400 euros (soit 0,7%) par rapport à celle des cadres masculins.

L'objectif de la Ville est de pouvoir influencer de manière équivalente sur l'ensemble des rémunérations, à l'échelle de tout le personnel municipal, dans toutes les catégories professionnelles et dans l'ensemble des cadres d'emplois.

Dans le graphique ci-dessous, les écarts de salaires sont comparés à l'échelle d'une année, indépendamment des filières, du cadre d'emploi et/ou de l'ancienneté. Ils ne sont donc pas tous révélateurs de la réalité fine des écarts entre les salaires qui est moins importante si on prend en compte l'ensemble des critères. On peut toutefois constater que :

- Sur une échelle très large et tous critères confondus, les écarts continuent de

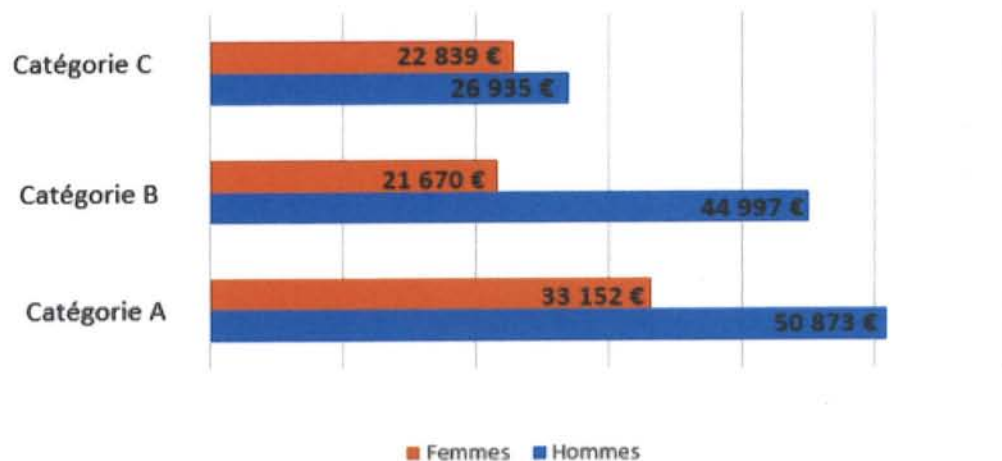
se réduire pour les agents de catégorie C. Elle atteint 17.4 % et devient plus conforme à la moyenne nationale.

- La mixité des métiers reste un sujet qui progresse difficilement dans certaines filières et se révèle à la faveur des comparaisons salariales globales, tous critères confondus dans les catégories A et B.

En 2022, la filière médico-sociale a fait l'objet d'une évolution statutaire. Cette évolution qui concerne les emplois du secteur de la Petite Enfance sont occupés par des femmes. Des postes de catégorie C sont passés en catégorie B. De même, des postes de catégorie B sont passés en catégorie A.

Dans les faits, ces personnels qui occupent des postes dans ces structures (Educatrices de jeunes enfants et ou directrice de crèche) ont donc connu une évolution statutaire mais pas salariale. Elles arrivent cependant en comparaison avec des postes des filières techniques et administratives. En catégorie A on y retrouve par exemple les postes de direction des services et de direction générale, avec les niveaux de salaires les plus hauts et une représentation équilibrée entre les profils masculins et féminins. En catégorie B, on assiste au même phénomène avec des profils masculins en plus grand nombre qui ont déroulé leur carrière dans des grilles salariales plus élevées dès l'origine.

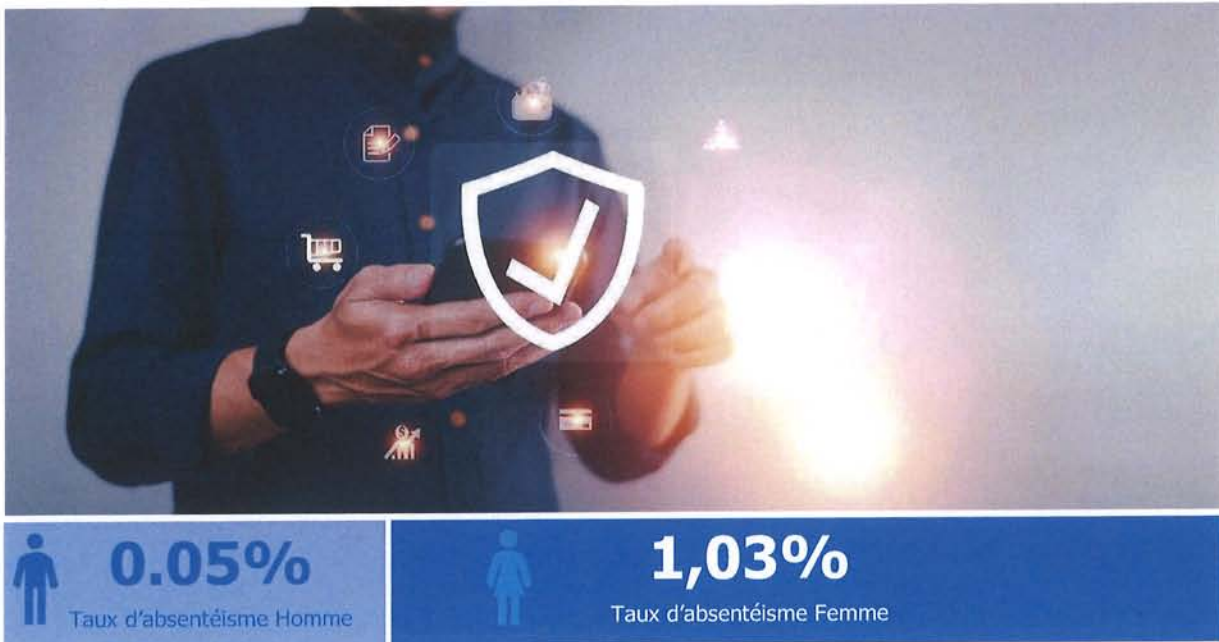
Rémunération brute annuelle moyenne



Modernisation des outils et pratiques d'analyse.

Pour aller vers une étude plus fine des situations, la Ville a fait l'acquisition d'un outil de gestion des ressources humaines qui permet des modélisations précises prenant en compte les différentes filières, l'ancienneté, les progressions de carrières. Ces modélisations ne sont pas disponibles pour la période analysée dans le présent rapport mais déjà mises en pratique pour les années à venir. Elles doivent permettre d'appliquer à grande échelle la stratégie qui été mise en œuvre pour résorber les écarts de rémunération au niveau des postes de direction.

4. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ



Les absences moyennes des agents permanents s'élèvent à :

- 5.31 jours pour les femmes
- 0.5 jours pour les hommes

Ce chiffre est en forte baisse par rapport à l'année 2022.

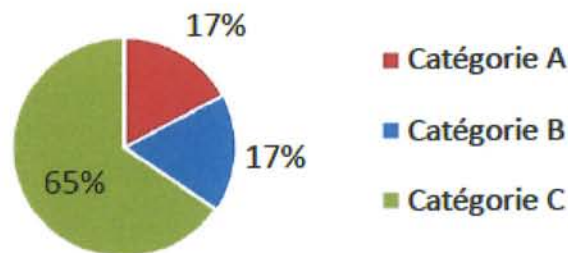
5. LA FORMATION



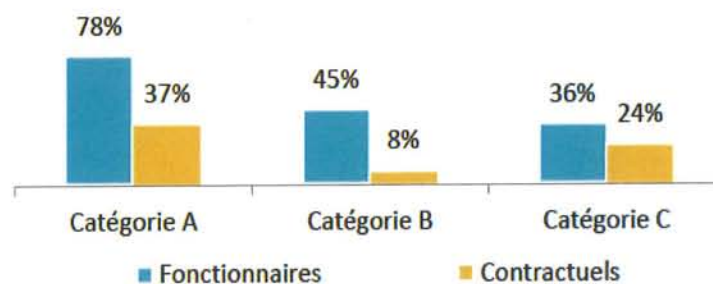
185 Jours de formation

En 2023, la politique de formation des agents de notre collectivité a représenté un total de 185 jours pour un budget de 190 000 euros. Dans ce programme, 33.5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour.

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN ENJEU TRANSVERSAL DES POLITIQUES PUBLIQUES

6. LES ACTIONS POUR LE PERSONNEL

LES REVUES DE PERSONNELS

Ce sont des temps de dialogues et d'accompagnement qui permettent d'aller vers une analyse plus ciblée des situations de chaque agent. Notre politique annuelle de revues de personnels permet également d'étudier le niveau d'emploi, les responsabilités occupées, les perspectives d'évolution de carrière, le besoin de formation et d'ajuster les rémunérations.

LES FORMATIONS

La formation du personnel qui accueille et encadre des enfants reste une priorité pour la Commune. Ainsi, certaines formations ont été rendues progressivement obligatoires dans les secteurs de l'enfance et de la petite enfance (laïcité, protection de l'enfance).

Toujours dans une volonté de favoriser l'évolution professionnelle et la montée en compétence des agents qui contribuent au déploiement des projets auprès des enfants, la Ville finance les BAFA et BAFD. En 2023, 4 BAFD ont été financés pour 2 femmes et 2 hommes.

Les formations spécifiques sur la santé au travail sont également une préoccupation majeure. Sur la base d'un diagnostic, la commune a déployé une formation pour les personnels des écoles et de la restauration scolaire qui sont particulièrement exposés. Ainsi nos agents bénéficient de conseils afin de réduire les mauvaises postures et agir en faveur d'un rééquilibrage musculosquelettique préventif. En 2023, 10 ATSEM ont suivi cette formation.

Afin de poursuivre nos efforts dans le domaine de la santé au travail, la convention relative à une mission de conseil en matière d'hygiène et de sécurité a été renouvelé avec le CIG.

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

La Commune, dans la mesure du possible, œuvre pour la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi certains aménagements du temps de travail sont rendus possibles pour les personnels féminins et masculins. Les outils permettant d'aller dans le sens des demandes des agents sont les horaires variables, le temps partiel, le compte épargne temps et le télétravail.

ACTIONS SUR LES LOCAUX, LE LIEU, L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

La mixité dans les filières à dominante masculine, passe par une adaptation des locaux afin de prendre en compte la présence de personnels féminins (douches, vestiaires, ...). La collectivité s'est aussi engagée pour une durée de 4 ans dans un programme TMS PRO qui permet de prévenir les risques de TMS (Troubles Musculo Squelettiques). Elle accroît également l'acquisition de matériels, mobiliers permettant de réduire la pénibilité au travail ainsi que le taux d'effort physique. Ces choix concernent les métiers à dominance féminine exposés aux efforts physiques et mauvaises postures (petite enfance, enfance-éducation) mais aussi aux métiers à dominance masculine pour faciliter et encourager le recrutement de personnels féminins (ateliers techniques, PM...).

L'ambitieux programme de travaux engagés courant 2023 à l'Hôtel de Ville permet d'une part d'améliorer et moderniser l'accueil du grand public et d'autre part permettre aux agents de travailler dans de meilleures conditions dans des locaux plus confortables. Il est à noter qu'un espace spécifiquement dédié aux femmes allaitantes est en cours de création.

ACCOMPAGNEMENTS SPORTIFS

La commune, soucieuse du bien-être de ses agents, propose des séances mixtes d'entraînement encadrées par un coach sportif (2 fois par semaine). Ces séances sont mixtes et dispensées gratuitement sur les heures de pause méridienne.

7. LES ACTIONS MUNICIPALES SUR LE TERRITOIRE

Nous veillons à diffuser et promouvoir une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire au travers de tous nos projets

LE PLAN D'ACTION MUNICIPAL 2020/2026 POUR L'ENFANCE ET LA JEUNESSE

Le plan d'action municipal pour l'enfance et la jeunesse engage la Ville, sur les valeurs suivantes :

- L'épanouissement, le respect et l'individualité de l'enfant,
- La lutte contre l'exclusion et la discrimination,
- L'égalité entre les enfants,
- La promotion d'un parcours éducatif de qualité,
- Le développement et la valorisation de la participation et l'engagement de chaque enfant et jeune à la vie de la collectivité,

SENSIBILISER LES JEUNES

Favoriser la mixité au travers de nos chantiers éducatifs et de nos jobs été

Situé en amont des dispositifs classiques d'insertion le chantier éducatif est un dispositif d'insertion et de prévention pour des jeunes âgés de 11 à 25 ans. Ces dispositifs doivent permettre de travailler sur la modification des comportements, la réduction des risques d'exclusion ou de marginalisation. Ces chantiers de rénovation ciblent principalement des métiers à dominance masculine. Les équipes de la Ville travaillent au quotidien sur le sujet de la mixité et veillent à identifier des candidates féminines parmi la vingtaine de jeunes qui bénéficie chaque année de ce dispositif.

Chaque année la Ville recrute dans pour les services techniques et/ou logistiques des « jobs été ». En 2023, 6 jeunes dont 2 jeunes femmes ont ainsi été recrutés pendant l'été.

PERMIS CITOYEN ET PROJET BAFA

La commune d'Élancourt encourage les jeunes résidant prioritairement dans les quartiers en Contrat de Ville, à s'inscrire dans une démarche citoyenne concrète. Le permis citoyen favorise l'obtention du permis de conduire par l'octroi d'une bourse de 500 euros pour les jeunes Élancourtois volontaires. En contrepartie, le jeune signataire du Permis Citoyen s'engage à mener concrètement sur la commune des actions citoyennes et des actions de responsabilité et de solidarité (au total 30 à 40 heures) afin de développer son sens civique.

La Ville valorise tous types de filières et de métiers auprès des jeunes volontaires dans une démarche active en faveur de la mixité. En 2023, 5 jeunes dont 3 jeunes femmes ont bénéficié de ce dispositif.

La même logique est appliquée auprès des nombreux jeunes élancourtois se renseignant régulièrement sur le parcours d'obtention du BAFA. Nos services proposent aux intéressés de 16 à 25 ans, un accompagnement individualisé leur permettant de réaliser leur projet tout en valorisant la mixité dans les métiers de l'animation. En 2023, 6 femmes et 4 hommes ont bénéficiés de cet accompagnement.

SENSIBILISATIONS SCOLAIRES ET PERISCOLAIRES

Permis Internet

Chaque année, la Municipalité propose aux enseignants de CM1 et CM2 dans le cadre du permis Internet des sensibilisations aux bonnes pratiques numériques animé par les agents de la Police Municipale. Cette sensibilisation prévoit un point sur les situations de harcèlement, les liens entre filles et garçons, le sujet des réseaux sociaux et de leurs dérives potentielles et enfin l'importance de la protection des données personnelles.

Bien-être à l'école

Animé par 3 coachs, ce projet vise à l'épanouissement des enfants. Il a pour objectif d'agir sur le climat scolaire, renforçant ainsi l'égalité filles-garçons et favorisant une meilleure connaissance de soi et des autres. Il touche à la fois le bien-être physique qu'émotionnel. La mise en place d'ateliers de philosophie favorise la prise de parole et l'écoute dès le plus jeune âge pour l'ensemble des enfants.

Programme de lutte contre le harcèlement

La Ville s'inscrit dans le dispositif national de lutte contre le harcèlement scolaire et favorise les sensibilisations en mettant à disposition la mascotte Nounah. Cette mascotte accompagne d'une part les animateurs des accueils de loisirs pour aborder les sujets de harcèlement et/ou d'égalité entre filles et garçons et d'autre part les enseignants sur le temps scolaire.

Elancourt est également « Ville Amie des Enfants » un titre décerné par l'UNICEF attestant d'une démarche active pour valoriser, respecter, promouvoir la convention internationale des droits de l'enfant.

Les projets à venir sur le secteur scolaire/périscolaire/jeunesse

De nouvelles actions sont prévues auprès des publics les plus jeunes pour continuer d'agir et ancrer le principe d'égalité et de mixité dès le plus jeune âge au travers de projets à destination des écoliers et des collégiens.

- Une veille éducative afin d'accompagner les enfants et leur famille dans leur épanouissement personnel et leur réussite scolaire.
- Un Forum santé jeune pour nos collégiennes et collégiens permettant d'aborder les problématiques de santé, de sexualité et les rapports entre filles et garçons animé par des associations référentes et des professionnels.
- Un Projet inter-centres de loisirs pour favoriser la pratique du football par les filles avec la création d'au moins une équipe féminine par centres de loisirs.
- Un Projet Multisport à l'école du Berceau visant explicitement à encourager la participation équitable des filles et des garçons dans les différentes activités sportives proposées.
- Un Projet Danse à l'école du Berceau et des Petits Prés pour fédérer les filles et les garçons autour d'une pratique artistique souvent perçue comme genrée, et démontrer ainsi l'évolution des représentations.
- Un Projet Jeux de société à l'école Willy Brandt pour encourager filles et garçons à s'investir ensemble dans des activités cognitives et collaboratives.
- Un Projet « Esprit d'équipe » au travers d'activités sportives et artistiques mettant l'accent sur la cohésion, la mixité des équipes et contribuer au développement des valeurs de solidarité et de respect mutuel entre filles et garçons.

ACTIONS PETITE ENFANCE

L'ensemble des agents du secteur de la Petite enfance est pleinement associé dans la mise en place d'actions adaptées à leurs métiers. Sensibles et sensibilisés au sujet de la mixité chez les tout-petits qui participe à agir en faveur de l'égalité femmes / hommes dès le plus jeune âge, elles veillent ainsi à proposer des jouets, des livres et des activités partagés par tous les enfants sans notion de genres.

LA PARENTALITÉ AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES FOYERS

La ville poursuit, sans distinction, son action dans l'accompagnement à la parentalité en apportant son soutien aux familles. La consultante parentalité anime :

- Des consultations individuelles
- Le Café Parentalité
- Des ateliers thématiques (épuiement parental, les colères de l'enfant, continence de l'enfant, les écrans et les tout-petits, trouver un équilibre dans sa vie de parents, pleurs, besoins alimentations, mon enfant est toujours dans mes jambes)

L'initiative du Salon de la parentalité a été lancée en 2023 et sera renouvelée en 2024 avec des ateliers et des stands permettant aux parents d'aborder l'ensemble des sujets éducatifs concernant les filles-garçons.

LES ACTIONS DU SERVICE SOCIAL

Sorties et activités ludiques

A l'AGORA, le Dispositif de Réussite Éducative favorise l'échange de bonnes pratiques et le dialogues avec les familles sur les sujets d'éducation. Les thèmes de la scolarité, du sport, de la santé et de l'accès aux loisirs sont l'occasion d'aborder subtilement les sujets d'égalité entre filles et garçons, hommes et femmes. Une attention particulière est apportée à la mixité lors des actions proposés par notre Centre Social Municipal l'Agora. Nos équipes œuvrent pour associer plus largement les hommes à ces temps conviviaux et ludiques en famille avec des actions comme :

- Des sorties familiales dont l'objectif est de favoriser les loisirs en famille, de créer du lien social et de recenser leurs besoins. En 2023, les 8 séjours organisés ont profité à 117 femmes et 27 hommes.
- Des séjours collectifs familles dont l'objectif est de favoriser l'organisation de vacances en autonomie. En 2023, les 2 séjours organisés ont profité à 17 femmes, 2 hommes, 19 filles et 15 garçons.

Sensibilisations et appels à la mobilisation

- Octobre rose est une action de prévention, de dépistage et d'information sur les cancers féminins. L'édition 2023, organisée en partenariat avec l'association Les Kombatives a mobilisé 38 femmes. L'action sera renouvelée en 2024 avec un succès important.
- Les équipes de l'Agora travaillent également en lien avec l'ensemble de leur réseau associatif pour identifier et lutter contre les violences faites aux femmes. En 2023, les équipes ont réfléchi à un plan d'action permettant de proposer des actions de sensibilisation au grand public. Des affiches mettant en avant les dispositifs de signalement et numéros d'urgence ont été diffusées dans des espaces d'accueil du public ciblés et dans les locaux internes à destination du personnel municipal. Des objectifs ont été fixés pour l'année 2024 avec une soirée-débat pour le grand public, et en faveur des agents de la ville des informations et la mise à disposition d'un contact référent pour libérer la parole.

Le conseil des Aînés

Le Conseil des aînés, installé en décembre 2023, a vocation à représenter la population et participer à la réflexion sur les grands sujets qui concernent la commune. Il impose la parité et se compose de 22 membres dont 12 femmes.

CONCLUSION

Un cadre de travail juste et bienveillant

L'année 2023 s'inscrit dans la continuité de l'année 2022 avec une politique salariale qui évolue favorablement vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Les premiers résultats se vérifient notamment sur les postes à responsabilité.

C'est un objectif permanent qui guide nos actions et nos choix en matière de ressources humaines avec un travail de fond sur la notion de mixité des métiers, réalisé au sein même des directions, mais également entre les différentes filières. Pour cela nous pouvons nous appuyer sur les outils de gestion des Ressources Humaines que nous avons déployés à mi-mandat. Sur la base de données précises et parfaitement cartographiées, ils vont nous permettre de définir des objectifs et des plans d'actions visant à réduire les inégalités.

La gestion de la carrière de nos agents, hommes et femmes, impose un cadre avec lequel nous devons composer. Nous devons également tenir compte de la situation budgétaire, avec des marges très contraintes en fonctionnement.

Dans un mandat de crise inédit, nous continuons d'œuvrer et d'investir dans le sens de la justice, de l'égalité et de la parité au travail.

Nous poursuivons également un programme de travaux majeur à l'Hôtel de Ville. Outre l'amélioration des conditions d'accueil et de confidentialité pour nos usagers, ces réalisations améliorent le confort et les conditions de travail pour tous.

Toujours à l'écoute de notre personnel et résolu à agir pour le bien-être au travail et l'égalité de tous, nous imaginons la Ville de demain en nous appuyant sur l'intelligence collective et les compétences de nos agents, femmes et hommes, qui œuvrent main dans la main dans l'intérêt permanent de nos habitants.