

Envoyé en préfecture le 27/10/2023

Reçu en préfecture le 27/10/2023

Publié le

ID : 078-217802081-20231018-2023_118-DE



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

CONSEIL MUNICIPAL OCTOBRE 2023

2023

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE	4
2. LES EFFECTIFS	5
LES POSTES DE DIRECTION	5
LES EMPLOIS FONCTIONNELS	5
LES MOUVEMENTS	6
REPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIERE	6
3. LE TEMPS DE TRAVAIL	7
4. LA REMUNERATION	9
5. LA SANTE ET LA SECURITE	10
6. LA FORMATION	11
L'EGALITE FEMMES-HOMMES : UN ENJEU TRANSVERSAL DES POLITIQUES PUBLIQUES	12
7. LES ACTIONS POUR LE PERSONNEL	12
LES REVUES DE PERSONNELS	12
LES FORMATIONS SANTE	12
LES ACCOMPAGNEMENTS SPORTIFS	12
LES AUTRES ACCOMPAGNEMENTS	13
ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	13
8. LES ACTIONS MUNICIPALES SUR LE TERRITOIRE	14
LES CHANTIERS EDUCATIFS	14
LE PLAN D'ACTION MUNICIPAL 2020/2026 POUR L'ENFANCE ET LA JEUNESSE	14
PERMIS CITOYEN	15
JOBS D'ETE	15
LES PARTENARIATS ET LE SOUTIEN APORTE AUX ASSOCIATIONS DU TERRITOIRE QUI ŒUVRENT AU QUOTIDIEN SUR LE TERRAIN	15
PROJET BAFA	16
LES ATELIERS NUMERIQUES INTERGENERATIONNELS	16
ATELIERS INSTRUMENTORIUM	16
BIEN ÊTRE A L'ECOLE	17
ATELIERS DE JARDINAGE EN ACCUEIL PÉRISCOLAIRE	17
LA PARENTALITE AU SERVICE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES FOYERS	17
LES ACTIONS DU SERVICE SOCIAL	18
PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	20
PROJETS A VENIR	21
9. NOS ENGAGEMENTS	22

PREAMBULE

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 et programme 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.

La direction des Ressources Humaines a réalisé la première partie du rapport relative à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce qui concerne cette partie les données recueillies sont issues du Rapport Social Unique qui porte sur l'année 2022.

L'analyse effectuée n'a pas vocation à être exhaustive mais dresse des tendances sur la place des femmes et des hommes, agents publics territoriaux, au sein de la collectivité.

Les différents services de la Ville ont rédigé la deuxième partie relative aux politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ce document d'analyse comparée sera exposé le 18 octobre 2023, lors de la séance du Conseil municipal.

2022, une année dans un contexte d'inflation

PRÉAMBULE

Après deux années extraordinaires sur fond de pandémie mondiale de la COVID-19 ayant perturbé de nombreux repères, la guerre en Ukraine a plongé le monde dans une crise économique et un contexte inflationniste exceptionnel.

Pour autant, dans cette période de troubles, Elancourt poursuit ses efforts de modernisation, d'optimisation et de résorption des inégalités.

RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ

2. LES EFFECTIFS



542

agents

Au 31 décembre 2022

377

Femmes

46,04 ans
Age moyen

165

Hommes

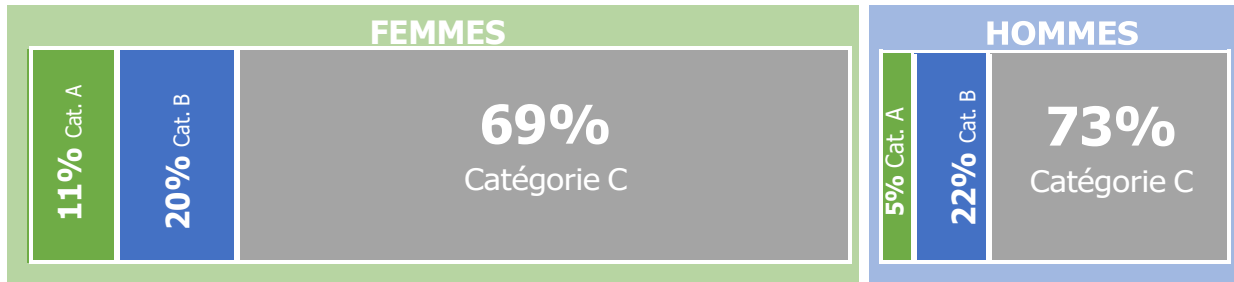
45,32 ans
Age moyen

Concernant la répartition globale des effectifs de la Ville, on constate depuis plusieurs années, et encore en 2022, une répartition quasi stable autour de **70%** de femmes pour **30%** d'hommes.

Ce taux élevé s'explique essentiellement par la typologie des métiers de la collectivité qui concernent essentiellement les secteurs de la Petite Enfance et des écoles.

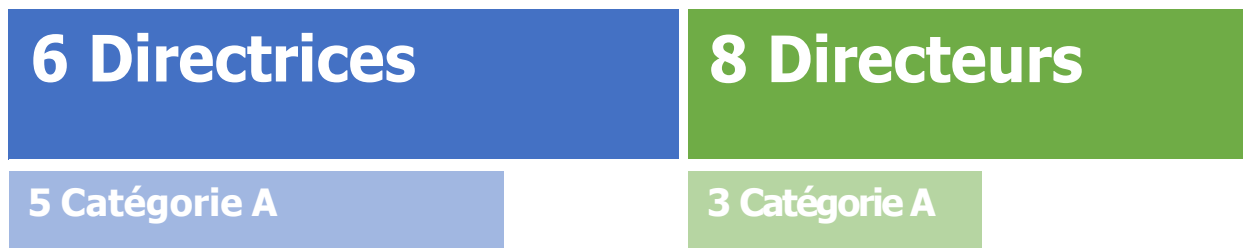
Au 31 décembre 2022, les effectifs municipaux, tous statuts confondus, comptaient **377 femmes** et 165 hommes et se répartissent en 94% de postes permanents (dont 52% de fonctionnaires et 42% de contractuels) et 6% de « non permanent ».

L'âge moyen du personnel dans la collectivité est de 46 ans (contre 45,1 ans en 2021), soit une population qui vieillit légèrement dans sa globalité.



Sur l'ensemble des postes, les femmes et les hommes sont en représentation *quasi* identique dans les trois catégories. On note que les femmes sont plus représentées dans la catégorie A.

LES POSTES DE DIRECTION



La Ville compte **14 directeurs** de service dans son organisation, dont 6 postes sont occupés par des femmes (5 en catégorie A) et 8 par des hommes (3 en catégorie A)

Le taux de féminisation dans les emplois de direction est de **43%**.

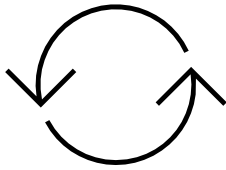
LES EMPLOIS FONCTIONNELS

Au 31 décembre 2022, la collectivité comptait 3 emplois fonctionnels de direction générale:

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

LES MOUVEMENTS

45 ARRIVÉES



64 DÉPARTS

La Ville a enregistré **64 départs** (dont 33% en retraite, 19% pour mutation, 23% pour fin de contrat, 13% pour démission, 8% pour mise en disponibilité) pour **45 arrivées**. Les mouvements concernent l'ensemble des services.

REPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIERE

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	57%	43%
Culturelle	43%	57%
Sportive	-	-
Médico-sociale	100%	
Police	39%	61%
Incendie	-	-
Animation	74%	26%

Le taux de féminisation est supérieur à celui des hommes dans toutes les filières, à l'exception de la filière Police Municipale. Celle-ci reste encore fortement masculine. À Élancourt les femmes représentent **39%** (21% au niveau national) des effectifs de la Police Municipale.

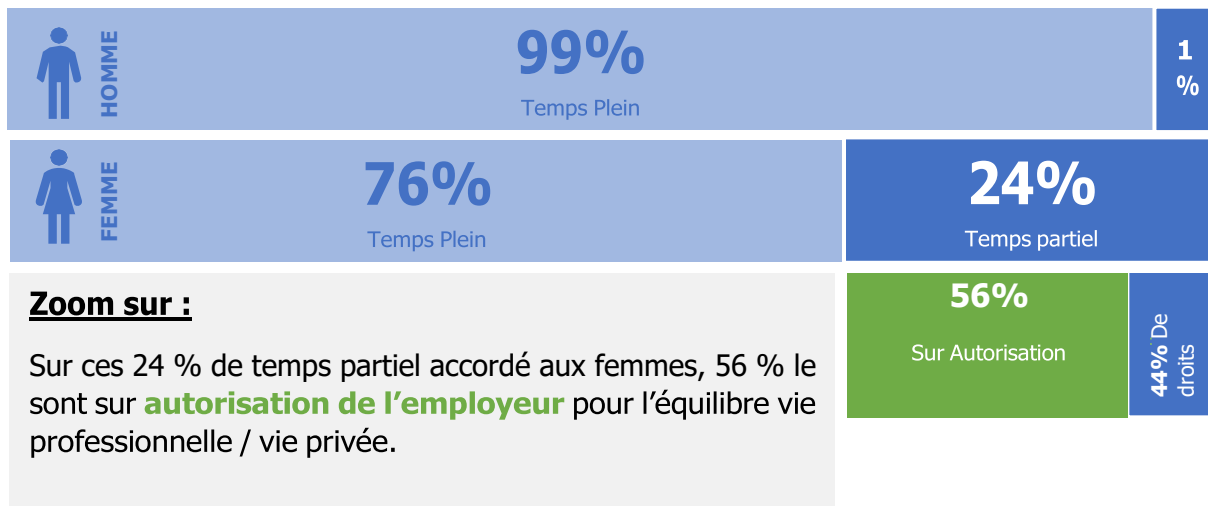
Les emplois des filières sportive et médico-sociale restent pourvus à **100%** par des femmes sur les métiers d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture, d'éducatrices jeunes enfants, service sociaux ...

Les filières administrative, culturelle, et animation sont également très féminisées et représentatives de la moyenne nationale.

3. LE TEMPS DE TRAVAIL



Concilier vie professionnelle, vie personnelle et familiale est un objectif de gestion des Ressources Humaines.



Le temps de travail appliqué dans la commune est le taux réglementaire de **1607 heures** par an (sauf les enseignants d'éducation artistique dont la durée de service relève des dispositions spécifiques à leur cadre d'emploi), par année civile et pour un temps complet.

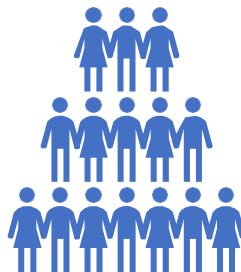
1607H

**Temps de travail
effectif**

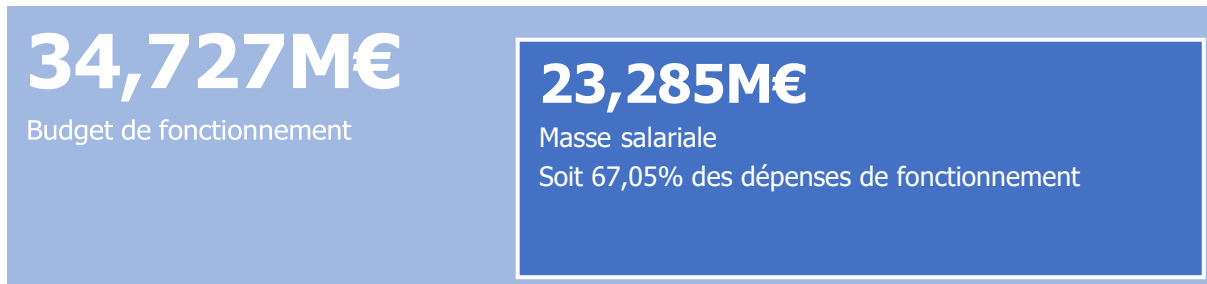
70 collaborateurs en télétravail

Sur 121 postes admissibles

98% des demandes satisfaites



4. LA RÉMUNÉRATION



En 2022 les dépenses de personnel (012) ont augmenté en lien avec les mesures prises par le gouvernement :

- Hausse de la valeur du point d'indice
- Hausses successives du SMIC
- Modifications statutaires

Pour cette période, les dépenses de personnel s'élevaient à 23.285 millions d'euros.

Pour autant, les optimisations d'organisations ont permis de limiter la hausse des dépenses de personnels.

Sans ces efforts, la collectivité aurait connu une hausse des dépenses en 012 de l'ordre de 1M€ sur un budget 2021 de 22.65M€.

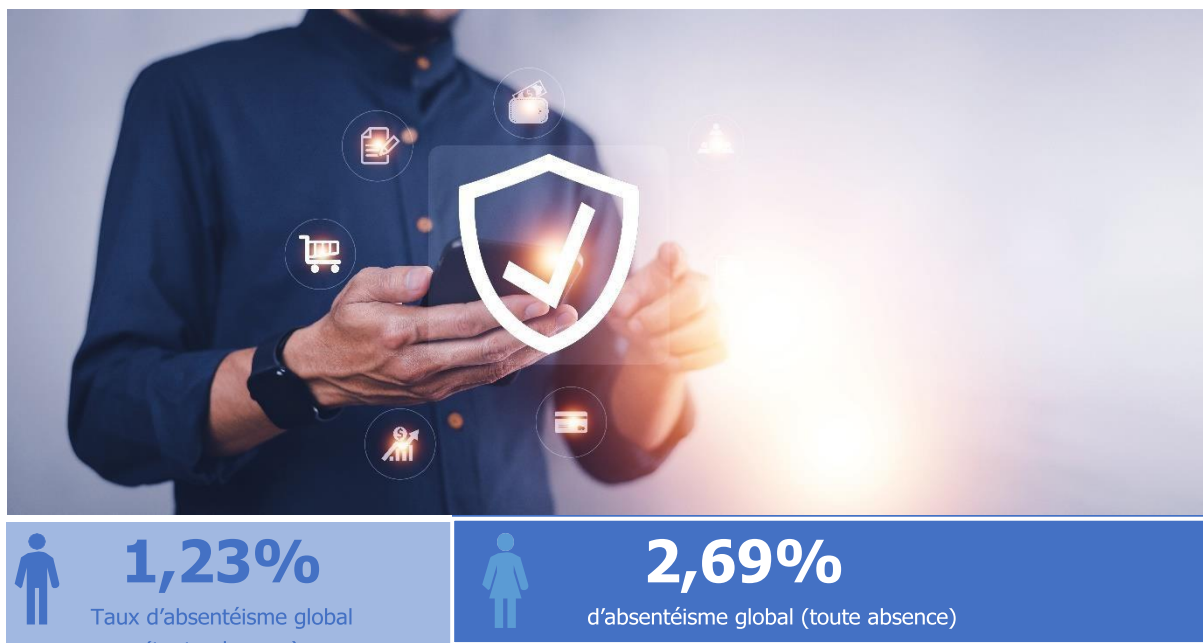
On note une différence du côté des titulaires, entre hommes et femmes exerçant en catégorie A.

En effet, depuis le 1^{er} février 2019, les EJE (Éducatrices Jeunes Enfants), qu'elles soient directrices ou non d'une structure Petite Enfance, ont basculé de la catégorie B à la catégorie A.

Ainsi, si l'on compare à fonction et catégorie équivalentes (A) de directrices / directeurs, la rémunération annuelle brute moyenne en ETPR des femmes est supérieure à celle des hommes (58 600€ pour les femmes et 55 600€ pour les hommes).

Concernant les hommes exerçant en catégorie A, ils étaient au nombre de 4 au 31 décembre 2022 (1 DGS, 1 DGA, 2 Directeurs).

5. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ



Les chiffres concernant les accidents de service montrent que certains métiers avec un taux de féminisation important nécessitent un accompagnement de la part de la collectivité.

Pour cela, des actions de formation en ce qui concerne les gestes et postures, ont été assurées auprès des agents de restauration et de nos agents travaillant au sein des structures petite enfance.

Les absences moyennes des agents permanents s'élèvent à :

- 7.8 jours pour les femmes
- 4.5 jours pour les hommes

Ce chiffre est en forte baisse par rapport à l'année 2021.

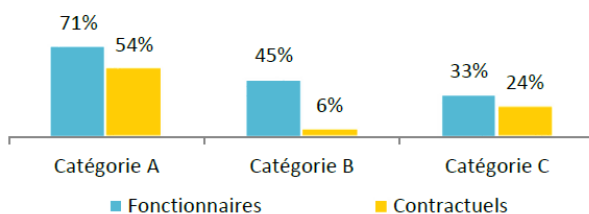
6. LA FORMATION



189 Jours de formation

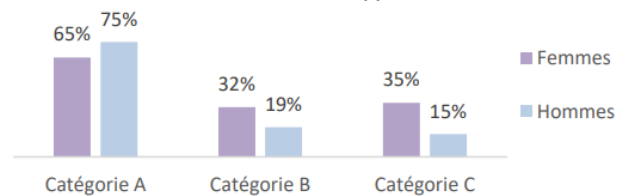
Pour un Budget de 182 146€

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



➔ 174 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



Nota Bene :

Les besoins en formation sont exprimés par les agents pour grande partie et promus par leurs cadres dans certains cas. Il convient d'engager les responsables à promouvoir l'intérêt de la formation continue. Certaines formations ont été rendues progressivement obligatoires, notamment dans les services dédiés à l'enfance et la petite enfance (laïcité, protection de l'enfance).

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

7. LES ACTIONS POUR LE PERSONNEL

Les actions menées par la collectivité ont permis d'effacer les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes préexistantes.

LES REVUES DE PERSONNELS

Les revues de personnels 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, il est tenu compte des écarts constatés entre les rémunérations, en vue de les ajuster, le cas échéant, eu égard à l'investissement de l'agent et de sa manière de servir.

LES FORMATIONS SANTÉ

Les formations spécifiques sur la santé au travail sont une préoccupation permanente de la commune 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 musculosquelettique 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 musculosquelettiques. À titre d'exemple, des capots évitant les fortes sollicitations des épaules ont été achetés, mais aussi des trancheuses à pain, des bacs autoréglables en hauteur, des sièges et tous types de matériel qui permettent de réduire la pénibilité au travail.

Le 28/09/2022, le Conseil Municipal a adhéré à une convention relative à une mission de conseil en matière d'hygiène et de sécurité avec le CIG. Preuve que les conditions de travail proposées par la commune sont primordiales pour le bien-être de ses agents.

LES ACCOMPAGNEMENTS SPORTIFS

La commune propose des séances d'entraînement en groupe encadrées par un coach sportif, des programmes d'exercice personnalisés et des conseils nutritionnels. Ces accompagnements mixtes, visent à améliorer le bien-être des agents.

LES AUTRES ACCOMPAGNEMENTS

LES RECLASSEMENTS

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

LES DEMANDES SPÉCIFIQUES

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

LE RECRUTEMENT

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.

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

Dans un objectif d'accompagnement de ses agents, la Ville poursuit une démarche de coaching professionnel individuel sur demande de l'agent ou proposition de la direction.

LA PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS DIPLÔMANTES DE NOS AGENTS

Favorisant l'évolution professionnelle et la montée en compétence des agents qui travaillent au déploiement des projets auprès des enfants, nous avons choisi de financer les BAFA et BAFD.

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Concilier vie professionnelle, vie personnelle et familiale reste un objectif majeur de notre politique de gestion des ressources humaines

La collectivité est attentive aux conditions de travail de ses collaborateurs, les horaires variables permettent notamment aux agents de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cela concerne **121 agents** dont **87 femmes**.

De la même façon, le télétravail, permet aux agents en bénéficiant d'organiser différemment la ou les journées télétravaillées.

Le Compte Épargne-Temps (CET) permet aux agents d'organiser leur temps de travail en fonction de leurs choix ou de leurs contraintes personnelles.

Le temps partiel sur autorisation accordé principalement aux femmes constitue un élément d'équilibre vie professionnelle / vie privée.

8. LES ACTIONS MUNICIPALES SUR LE TERRITOIRE

***Diffuser et promouvoir une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes sur le territoire***

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 commune, en partenariat avec les bailleurs sociaux et les éducateurs de la Prévention Spécialisée, organise chaque année pour une vingtaine de jeunes Élancourtois 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.

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

Le Conseil Municipal de la Ville à adopter, le 17/11/2021, un plan d'action municipal pour l'enfance et la jeunesse sur lequel elle s'engage, à travers 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,

PERMIS CITOYEN

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 Élancourtois volontaires dans un parcours personnalisé comportant différents modules thématiques civiques et citoyens.

La commune d'Élancourt souhaite encourager les jeunes résidant prioritairement dans les quartiers en Contrat de Ville, à s'inscrire dans une démarche citoyenne concrète.

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

Pour les années 2021-2022, sur les 10 jeunes qui ont commencé leurs actions citoyennes leur permettant de financer une partie de leur permis de conduire, 5 sont des femmes. Cette action s'est finalisée dans le courant de cette année 2022.

Sur les 10 jeunes concernés, seul 1 jeune homme a abandonné son parcours et a donc renoncé au financement d'une partie de son permis de conduire.

JOBS D'ÉTÉ

Les jeunes issus de nos quartiers en Politique de la Ville 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.

Pour cette année 2022, 6 jeunes dont 2 femmes ont pu bénéficier de ce dispositif. Cette action a été reconduite en 2023.

LES PARTENARIATS ET LE SOUTIEN APPORTÉ AUX ASSOCIATIONS DU TERRITOIRE QUI ŒUVRENT AU QUOTIDIEN SUR LE TERRAIN

En 2022, la collectivité, malgré la crise économique, a apporté son soutien aux associations qui contribuent au dynamisme du territoire au travers des valeurs culturelles, sportives et de laïcité.

PROJET BAFA

Au sein du Service Jeunesse et notamment au Bureau Information Jeunesse de la Ville d'Élancourt, 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. Sans compter 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 Élancourtois de 17 à 25 ans qui le souhaitent, à passer leur BAFA.

Pour cette année 2022/2023, sur les 10 jeunes concernés 7 étaient des femmes.

LES ATELIERS NUMÉRIQUES INTERGÉNÉRATIONNELS

Les ateliers intergénérationnels du samedi au Médiapôle ont été reconduits pour favoriser les activités ludo-éducatives en familles (un enfant avec parents, grands- parents ...). Afin de favoriser l'accès aux sujets numériques à tous. Il s'agit de permettre à la famille de se retrouver autour d'une activité avec son enfant et de prendre le temps d'avoir une interaction individuelle ; l'objectif est également de favoriser l'accès aux sujets scientifiques, de programmation informatique, de robotique et de création numérique à un public féminin quel que soit son âge.

ATELIERS INSTRUMENTORIUM

Afin d'être à l'écoute des sujets d'accès à la culture musicale pour tous, la Ville a doté l'ensemble des écoles maternelles d'instruments de musique afin de déployer des ateliers pour tous nos petits élèves scolarisés, garçons et filles.

Cela répond, entre autres, à un problème de stéréotypage des genres dans le milieu musical, et cet éveil précoce avec découverte de différents instruments et sonorités offrent aux petites filles et petits garçons les mêmes bases pour ensuite faire un choix éclairé dans une grande variété instrumentale.

LE BIEN-ÊTRE A L'ECOLE

La ville a déployé un projet de « Bien-être à l'école », animé par 3 coachs. Ce projet vise à l'épanouissement des enfants, mais aussi à agir sur le climat scolaire et l'égalité filles-garçons en favorisant une meilleure connaissance de soi et des autres. Il touche à la fois le bien-être physique qu'émotionnel. Il permet notamment la mise en place d'ateliers de philosophie, levier vers la prise de parole et l'écoute, favorisant ainsi, dès la plus jeune âge l'expression des filles souvent plus réservées dans l'expression en grand groupe.

ATELIERS DE JARDINAGE EN ACCUEIL PERISCOLAIRE

Historiquement le jardinage était une activité plutôt masculine (travail de la terre), les femmes avaient alors l'unique rôle de choisir les fleurs ! Afin de favoriser l'accès aux sujets d'environnement aux filles et aux garçons, la Ville accentue le développement de jardins pédagogiques en temps scolaires et périscolaires afin que les enfants partagent le plaisir des activités de pleine nature sans stéréotypage sur leurs capacités

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

Outre le soutien aux parents dispensé dans le cadre des missions d'accueil des tout-petits en crèches, la Ville s'est dotée d'une consultante Parentalité qui accueille toutes les familles élancois ; elle 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)
- Un atelier « grands Parentalité », organisé afin d'éclairer les grands-parents sur les problématiques de coéducation dans la famille.

LES ACTIONS DU SERVICE SOCIAL

Le soutien à la Parentalité n'est pas exclusivement dédié à la Petite Enfance.

L'AGORA et le Dispositif de Réussite Éducative accompagnent les familles, à leur demande ou sur orientation de partenaires, afin d'aider les parents dans l'éducation de leur enfant de manière systémique : école, sport, santé, accès aux loisirs...

Le Groupe Parentalité se saisit des enjeux des jeunes garçons et filles face aux défis de l'adolescence.

L'AGORA développe en outre des séjours familles afin d'accompagner enfants et parents dans leurs loisirs et vivre un temps collectif propice à l'échange et aux relations pour sortir de l'isolement.

Les rencontres du mercredi à l'Annexe de l'Agora permettent de proposer des temps conviviaux et ludiques en famille. C'est un facteur de lien social et de solidarités.

Sorties familiales

9 sorties familiales proposées de janvier à décembre 2022 : elles ont pour objectif de favoriser les loisirs en famille et de créer du lien social entre elles. Pour l'équipe, c'est également l'occasion de recenser les besoins de ce public. **113 femmes** et 53 hommes se sont mobilisés sur ces activités.

Séjours collectifs familles

2 séjours proposés : le premier début juillet, le deuxième fin août, l'objectif est de favoriser les loisirs en famille et de les accompagner vers un départ en vacances en autonomie, ce dispositif reste un bon prétexte pour créer du lien social de la solidarité et recenser les besoins de ce public. **15 femmes** et 2 hommes, et **18 filles** et 16 garçons sur les 2 séjours.

Octobre rose

Journée dédiée à la prévention, le dépistage et l'information sur les cancers féminins en partenariat avec l'association « les Kombatives », cette première édition a mobilisé **42 femmes**.

Les rencontres du mercredi

2 mercredis par mois l'annexe de l'Agora ouvre ses portes de 15h à 18h aux familles élancourtoises autour de la ludothèque, d'activités manuelles, bricolage. C'est un lieu de rencontre et d'échanges pour les parents et les enfants : **26 femmes**.

Les répar cafés

Un mercredi par mois l'annexe de l'agora met en place un café répar à destination des habitants, (couture, électroménager, bijoux). Au cours de l'année 2022, 57 personnes ont bénéficié des services de cette association ce qui représente **45 femmes** et 12 hommes

Les ateliers loisirs

2 après-midis par semaine, **5 bénévoles femmes** de l'Agora proposent et animent des ateliers loisirs pour les habitants de la ville d'Élancourt (couture, bricolage, dessins, peinture, pâtisserie) **36 femmes** ont participé à ces activités au cours de l'année 2022.

Réseau associatif de l'Agora

31 associations sont signataires d'une convention de partenariat annuelle avec l'Agora : les bureaux sont composés de **56 femmes** et 19 hommes.

PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Lutte contre les stéréotypes sociaux et culturels : pilier de la discrimination et du harcèlement

Saint-Quentin-en-Yvelines (SQY) mène un plan de lutte pour l'égalité femme-homme et contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT. Élancourt s'inscrit évidemment dans la même démarche.



LES PROJETS A VENIR

ATELIERS DE JARDINAGE EN ACCUEIL PERISCOLAIRE

Historiquement le jardinage était une activité plutôt masculine (travail de la terre), les femmes avaient alors l'unique rôle de choisir les fleurs ! Afin de favoriser l'accès aux sujets d'environnement aux filles et aux garçons, la Ville accentue le développement de jardins pédagogiques en temps scolaires et périscolaires afin que les enfants partagent le plaisir des activités de pleine nature sans stéréotypage sur leurs capacités

LE CONSEIL DES AÎNES : une instance qui promeut l'égalité Femmes-Homme

A l'initiative du Maire, il est mis en place un conseil des aînés qui ont vocation à représenter la population et participer à la réflexion sur les grands sujets qui concernent la commune. Le Règlement Intérieur de cette instance précise que la représentation des aînés doit être paritaire et compter autant d'hommes que de femmes afin de promouvoir la participation de tous.

SPORT POUR TOUS

Une étude de l'ANSE en 2022 révèle que 95% des français ne font pas assez de sport et notamment les femmes. Le manque de temps, de moyens, de motivation ou l'accessibilité contraignante amènent enfants et adultes à une vie de plus en plus sédentaire. Selon l'OMS l'activité physique est le principal moyen de lutter notamment contre les maladies cardio-vasculaires. Par ailleurs certaines personnes pensent ne pas aimer le sport s'en faisant une représentation désagréable, contraignante et solitaire. A cet effet, la ville a mis en place un dispositif incitatif et gratuit de sport pour tous. Il permet de :

- ⇒ Promouvoir la pratique du sport au sein des familles d'Élancourt
- ⇒ Inciter les enfants à jouer un rôle clé dans la motivation des membres de leur famille à faire du sport, en les inspirant et en créant un environnement positif autour de l'activité physique.
- ⇒ Encourager les familles à adopter un mode de vie actif en pratiquant régulièrement une activité sportive.
- ⇒ Favoriser la création de liens sociaux, intergénérationnels et renforcer la cohésion en participant à des activités sportives en famille.

DES REFERENTS AU SERVICE DES AGENTS

La collectivité étudie la mise en place de deux référents :

- Un concernant la déontologie au travail
- Un concernant les violences et discriminations au travail.

9. NOS ENGAGEMENTS

L'Élue au Personnel d'Élancourt est également en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle 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 prévention sur l'alimentation, les gestes et postures, les bienfaits de la pratique sportive seront poursuivis et complétés.
- La mission de suivi des agents fragilisés, créée en 2020, poursuit son action 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.
- 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.
- La modernisation du SIRH, d'ores et déjà planifiée durant l'année 2023, permettra de simplifier les opérations de *reporting* en plus d'optimiser les processus de gestion et d'exploitation.

Pragmatisme et résultats

CONCLUSION

L'année 2022 marque un vrai tournant en ce qui concerne l'égalité salariale femmes / hommes et nous nous en réjouissons.

De même le taux de féminisation dans la seule filière majoritairement masculine (Police) augmente de façon significative matérialisant notre volontarisme.

Malgré tout, à l'échelle de la commune, Elancourt œuvre avec tous les partenaires locaux, à réduire les inégalités.

Reconnue pour son parler vrai, son pragmatisme et ses résultats, l'équipe municipale et son administration ont pour objectif d'améliorer de façon tangible la vie professionnelle de ses agents et de tous les Élancourtois.

* * *