

Envoyé en préfecture le 23/02/2022

Reçu en préfecture le 23/02/2022

Affiché le

SLOW

ID : 078-217802081-20220216-2022_013-DE

ELANCOURT



RAPPORT DE SITUATION FEMMES- HOMMES 2022



CONSEIL MUNICIPAL

16 février 2022

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 2021 est encore marquée par la crise sanitaire. Au niveau national, la parité progresse, mais les femmes restent sous-représentées dans certaines professions ; les écarts de salaires et de pensions de retraite entre les femmes et les hommes demeurent importants.

Le document intitulé « **Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – l'Essentiel, Édition 2021** », qui s'est attaché cette année encore à présenter les conséquences 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 éléments :

- Part des femmes parmi les métiers présents sur le front sanitaire (métiers de « première ligne » et du « care ») : 86,6% pour le personnel infirmier, 66,2% pour l'enseignement, 77,7% pour les professions intermédiaires de la santé et du travail social, 70% pour les agents d'entretien.
- Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes se réduisent progressivement : 12,4% en 2017 contre 13,4% en 2015.
- 1 femme sur 2 a déjà été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail en France.
- 83% des femmes et 57% des hommes indiquent passer quotidiennement plus de 4h à s'occuper de leurs enfants, 70 % des femmes déclarent superviser quotidiennement le travail de leurs enfants, contre 32% pour les hommes, ce qui signifie que l'école à domicile demeure très majoritairement prise en charge par les femmes, lors de périodes d'isolement pour motif sanitaire
- 48% des femmes ont pu effectuer du télétravail en présence d'enfants, contre 37% pour les hommes.
- 43% des femmes salariées envisagent de prendre un temps partiel à l'avenir pour mieux assurer leurs responsabilités familiales (32% des hommes salariés).
- Le taux de chômage est équivalent (8%) entre les femmes et les hommes.
- 79,5% des contrats à temps partiels sont occupés par des femmes et 20,5% le sont par des hommes.
- 30 % des femmes salariées sont à temps partiel contre 5% parmi les hommes salariés. Les femmes ont majoritairement recours au temps partiel choisi pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents.
- Les femmes sont aujourd'hui sous-représentées dans les métiers du numérique (23%).
- 61,3% des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes.

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 à venir.



Thierry MICHEL
1^{er} Adjoint
Vice-Président de SQY



Jean-Michel FOURGOUS
Maire d'Élancourt,
Président de SQY

PRÉAMBULE

TITRE 1 – RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ 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 RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

2-1 Présentation

2-2 Les actions en cours et à venir

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

Comme beaucoup de collectivités de taille moyenne, la commune d'Élancourt présente un panel varié de postes dont certains ont la caractéristique d'être « sexués », de fait, comme les métiers de la petite enfance, « dames de cantines », espaces verts... Notons toutefois que notre Police municipale compte actuellement 4 femmes parmi ses effectifs de terrain.

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'État. Ce contexte particulier nous a obligés 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'Élancourt un service attendu et de qualité.

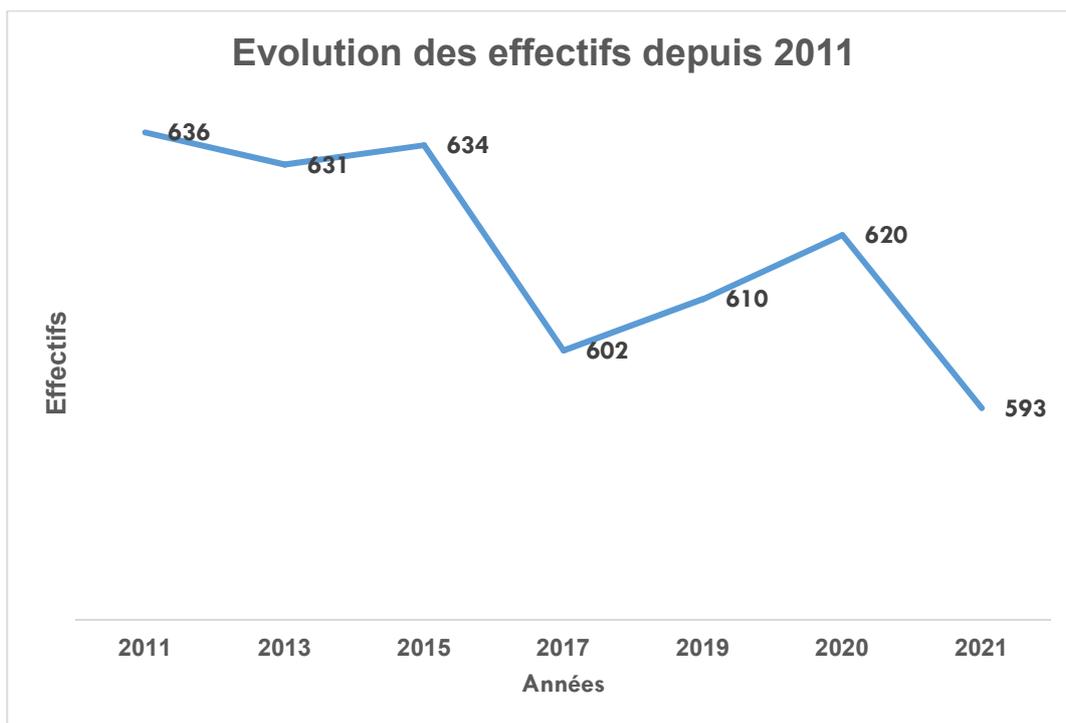
1-1 ANALYSE COMPARÉE

Au 31/12/2021, la ville d'Élancourt employait :

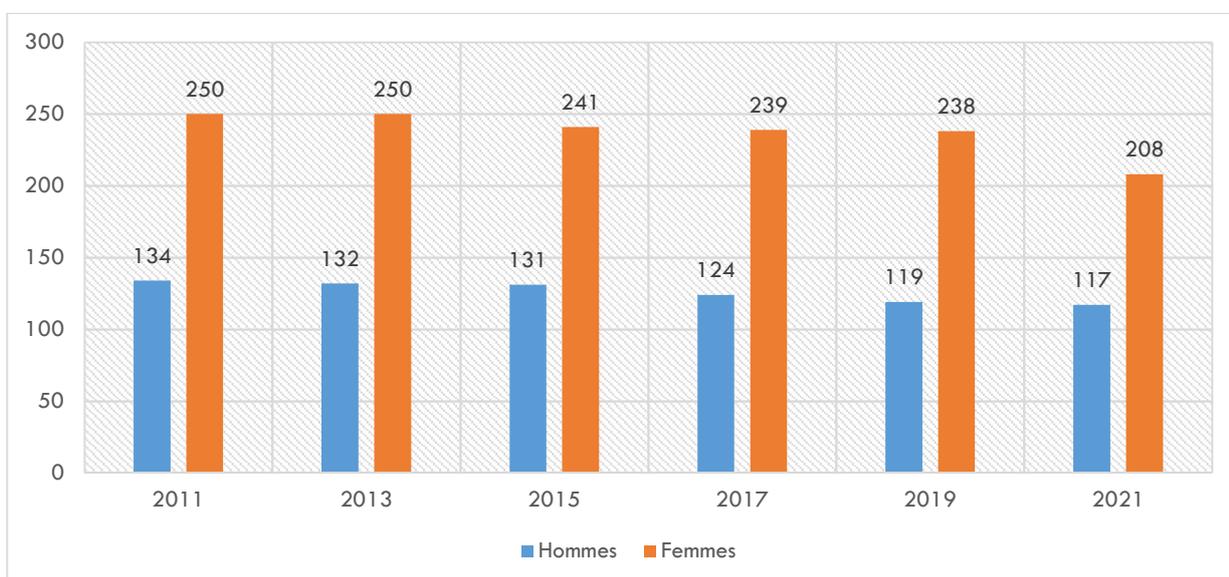
- **593 agents à titre permanent** (209 hommes et 384 femmes)
- **31 enseignants au titre d'une activité accessoire** (5 hommes et 26 femmes)
- **1 apprenti** (1 homme)
- **1 Chargé de mission** (1 homme)

1-1-1 Les effectifs

Concernant l'évolution des effectifs depuis 2011, il est à noter une stabilisation suivie d'une diminution entre 2015 et 2017, puis d'une augmentation jusqu'en 2020, ainsi que d'une baisse depuis 2020. La diminution récente s'explique notamment par la fermeture d'une crèche municipale, et par le fait que plusieurs postes vacants n'étaient pas pourvus au 31 décembre 2021.

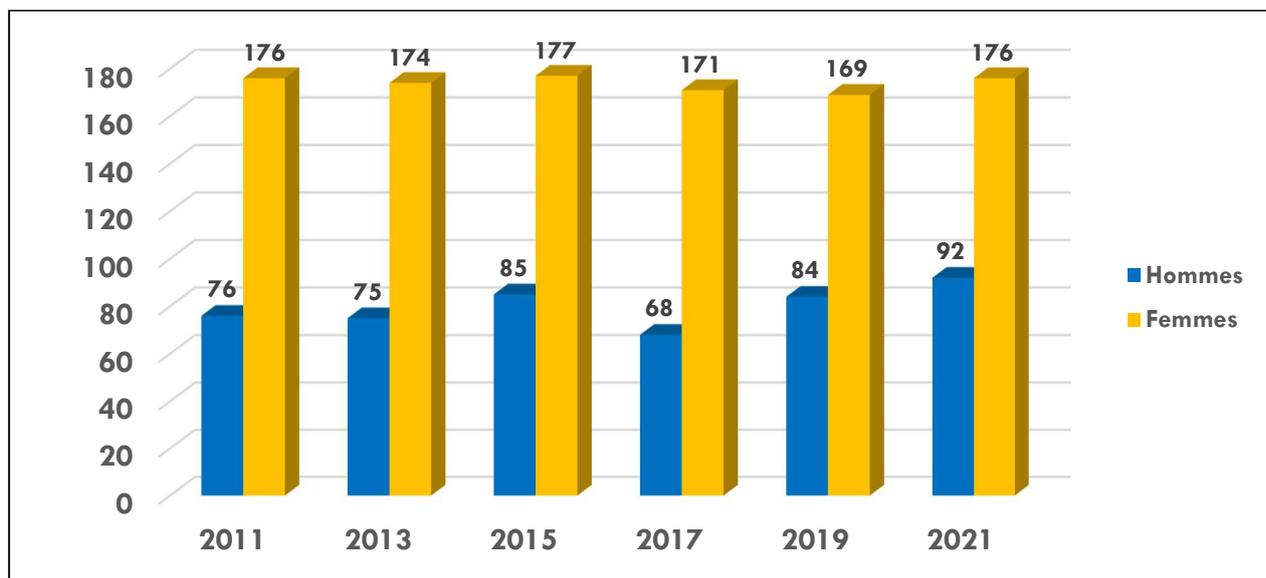


1-1-1.1 Évolution des agents titulaires depuis 2011



Entre 2011 et 2021, nous constatons une diminution de 59 agents titulaires, soit une baisse de 15,3% qui s'explique par le non-remplacement de postes (à prédominance féminine) suite à des départs en retraite ou des réorganisations de service.

1-1-1.2 Évolution des agents contractuels permanents



Depuis 2011 nous enregistrons une stabilité du nombre d'agents contractuels féminins, et une hausse des agents contractuels masculins.

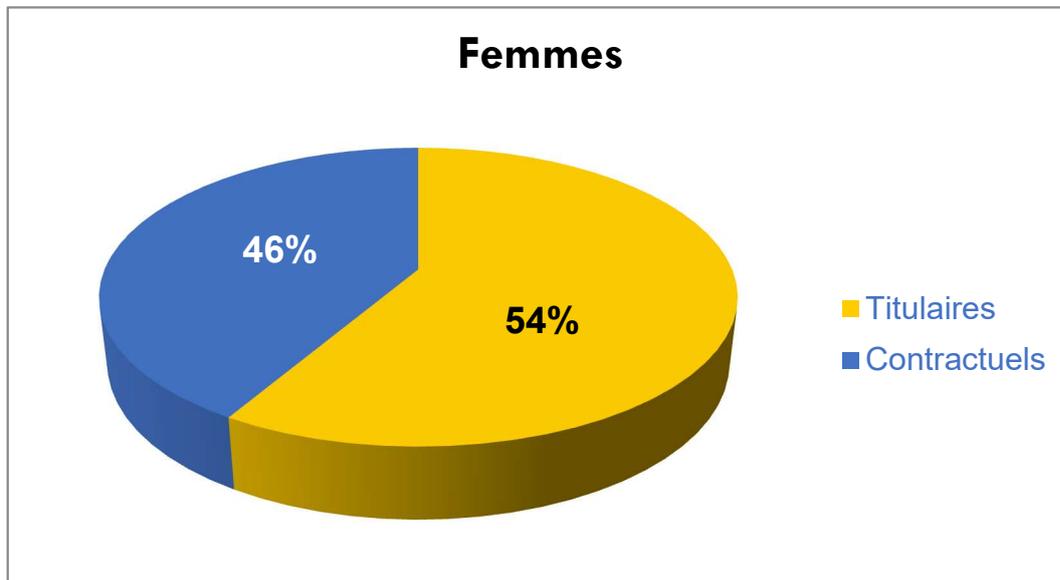
1-1-1.3 Répartition des agents par sexe et par statut

STATUT	FEMME		HOMME		TOTAL
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Titulaires	208	64%	117	36%	325
Contractuels	176	66%	92	34%	268
Total	384	65%	209	35%	593

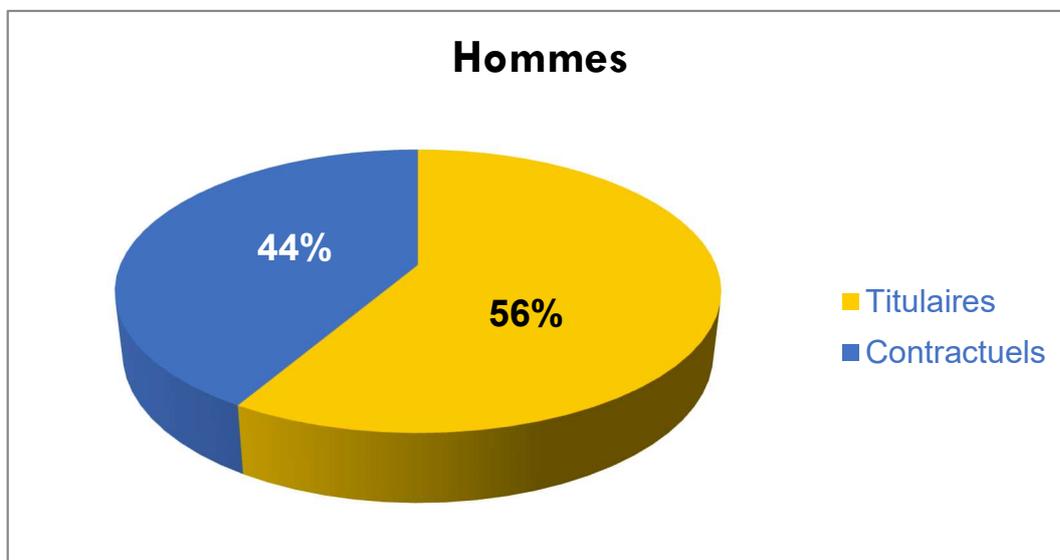
Comme dans beaucoup de communes et établissements publics, la représentation des femmes est la plus importante dans les effectifs de la Ville avec 65% contre 35% pour toute

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 (Éducatrices de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture...).

*INSEE 2020



46% des employés féminins permanents sont contractuels et 54% sont des fonctionnaires titulaires.



44 % des employés masculins permanents sont contractuels et 56% 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.

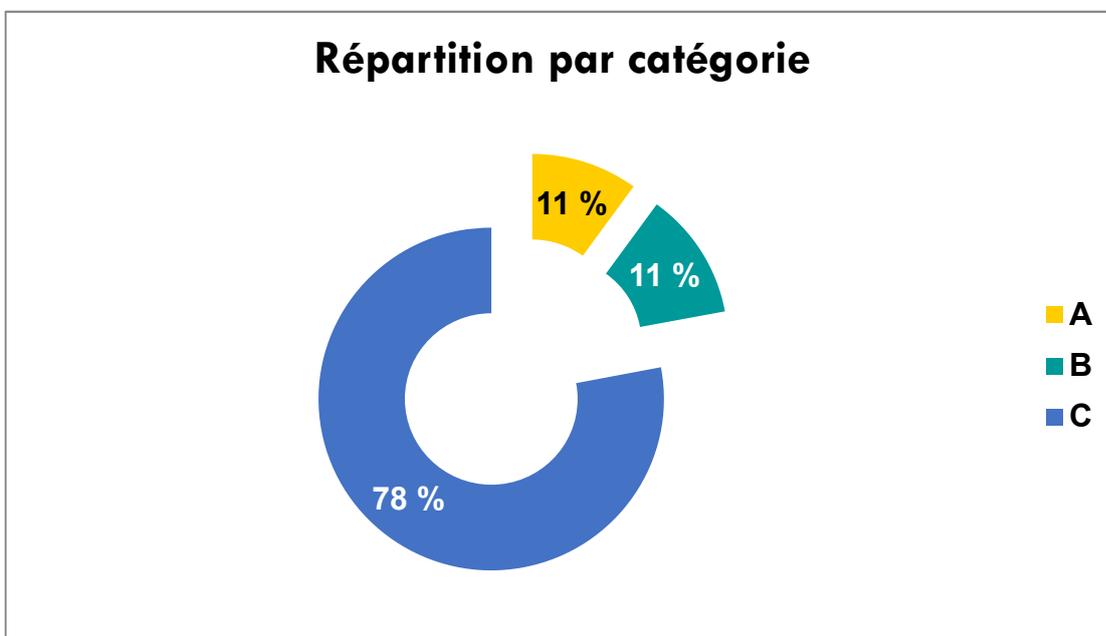
1-1-1.4 Répartition par sexe et par catégorie

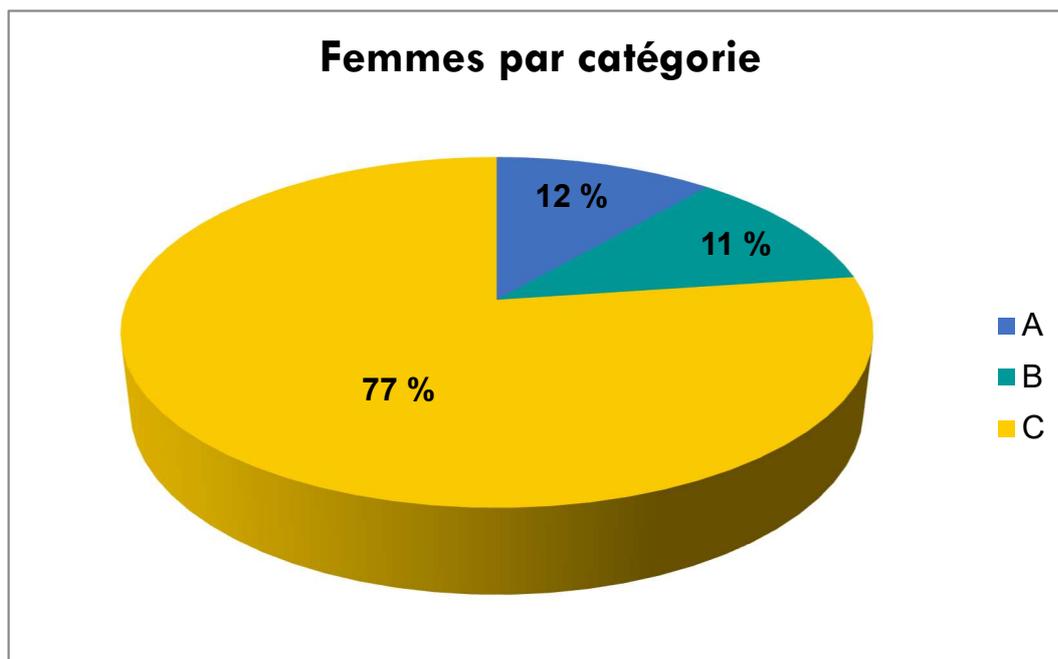
CATÉGORIES	FEMMES		HOMME		TOTAL	100%
A	38	72%	15	28%	53	
B	35	64%	20	36%	55	
C	245	65%	134	35%	379	
Hors catégorie	66	62%	40	38%	106	

À 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 2020

Pour sa part, Élancourt 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)

FILIERES*	FEMME		HOMME		TOTAL	Répartition des agents permanents par filière à Elancourt	Moyenne nationale niveau communal Insee 2020
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage			
ADMINISTRATIVE	83	75%	27	25%	110	23%	22%
TECHNIQUE	104	52%	95	48%	199	40%	49%
CULTURELLE	6	75%	2	25%	8	2%	5%
SPORTIVE	1	100%	0	0%	1	1%	1%
SOCIALE/MEDICO-SOCIALE	79	100%	0	0%	79	16%	10%
POLICE	4	24%	13	76%	17	3%	2%
ANIMATION	41	56%	32	44%	73	15%	10%

* s'ajoutent aux filières officielles, les agents hors-catégorie, au nombre de 106, non répertoriés dans ce tableau.

Par rapport à la moyenne nationale de la répartition, on constate, par ailleurs, que la commune d'Élancourt a une représentation marquée des filières sociale/médico-sociale et animation, et moins importante pour les filières techniques et culturelles.

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 traduisent 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 2021 :

- 10 congés maternité
- 5 congés paternité
- Les accidents de travail concernant les femmes ont été suivis de 2953 jours d'arrêt (dont 1978 jours suite à une maladie professionnelle).
- Les accidents de travail concernant les hommes ont été suivis de 337 jours d'arrêt, ce qui constitue une nette baisse par rapport à 2020.

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	5	1	2	1	9
Accidents de Service	13	8	8	6	35
Maladie professionnelle*	1773	0	205	0	1978

* expression en journées d'absences

Par rapport à 2020, une hausse du nombre d'accidents de travail est à noter, due essentiellement au fait qu'il n'y a pas eu de confinement, contrairement à l'année précédente, et pas de télétravail pour les postes les plus à risque, ce qui a occasionné davantage de faits générateurs d'accidents. Par ailleurs, les accidents de travail et les maladies professionnelles ont occasionné plus de journées d'absence en 2021 qu'en 2020.

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 acquisitions de matériel ergonomique continuent à être effectuées pour répondre aux aménagements de poste. À noter que la maladie professionnelle à Élancourt concerne exclusivement une population féminine.

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

	FEMME	HOMME
<u>Taux absentéisme compressible</u> (maladies ordinaires et accidents du travail)	5,56%	3,25%
<u>Taux absentéisme médical</u> (longue maladie, grave maladie, maladie longue durée, maladies ordinaires, accidents du travail)	6,79%	3,25%
Taux d'absentéisme global	7,56%	3,25%
	6,04%	

- **30,12 jours** d'absence pour tout motif médical en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité.
- **13,03 jours** d'absence pour tout motif médical en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité.

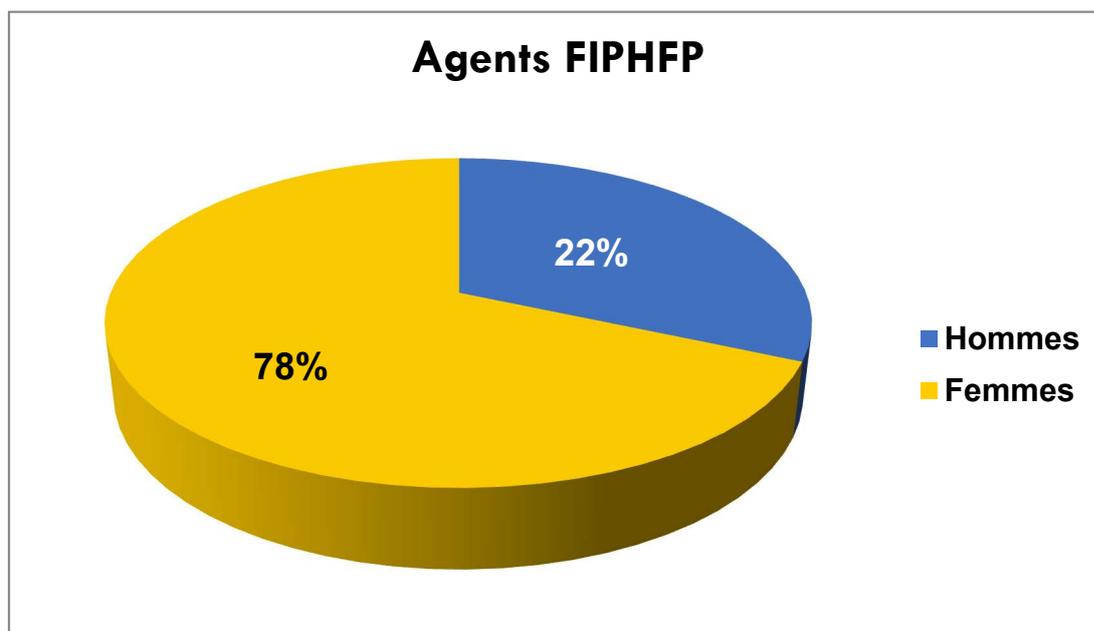
Evolution de l'absentéisme depuis 2016 (en jours)

	Maternité	CLM CLD	MO	AT	TOTAL
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
2021	1096	1713	6909	3370	13088

Il est à noter une légère diminution de l'absentéisme en 2021, mis à part les jours d'arrêts consécutifs à un accident de travail.

En 2021, 115 agents municipaux 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 37 agents bénéficiaires, dont 8 hommes et 29 femmes. La Ville d'Élancourt remplit ainsi les exigences du taux légal de 6% d'emploi de travailleurs handicapés, puisqu'elle affiche elle-même un taux satisfaisant de 6,56%, 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	49.6	37.1	44.3
Hommes	48.6	34.2	43

À Élancourt 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 45,5 ans. Quant aux hommes, l'âge moyen des fonctionnaires et contractuels est de 45,1 ans.

Source : Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2021)

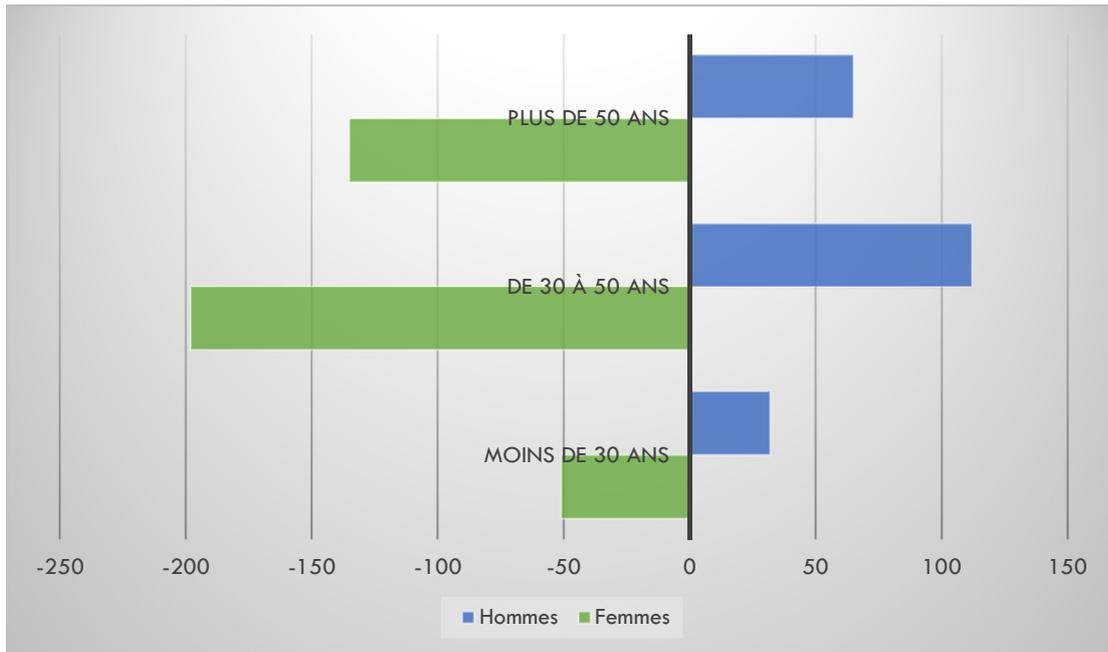
Élancourt se situe donc dans une moyenne d'âge inférieure, tant sur la population féminine que sur la population masculine. À noter toutefois que les fonctionnaires à Élancourt sont au-dessus de la moyenne d'âge nationale et les contractuels nettement en dessous, du fait de contractuels jeunes, employés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

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

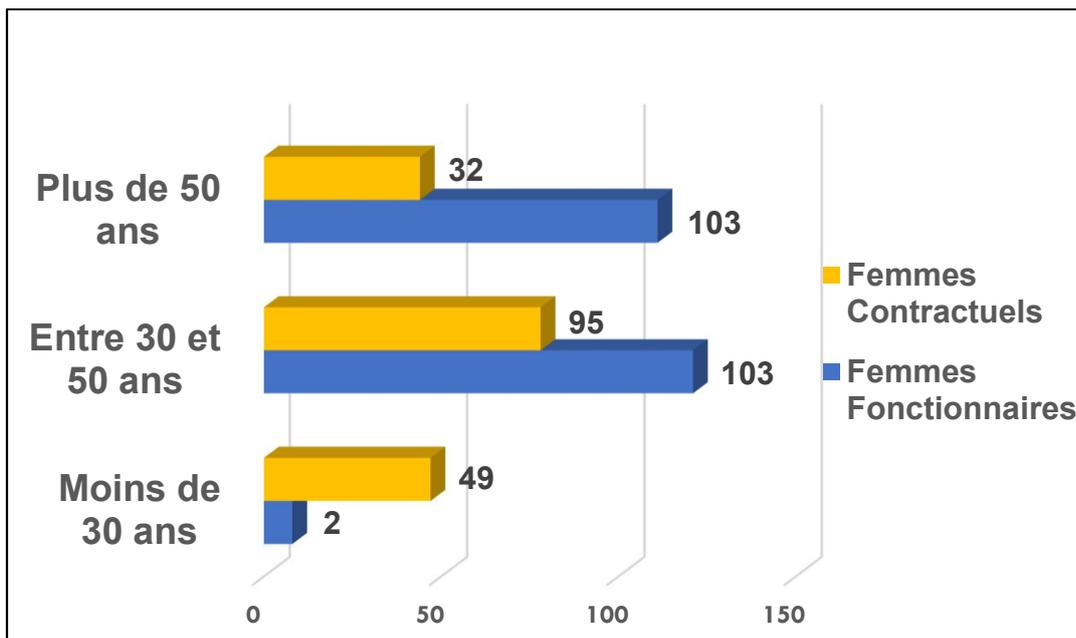
	Fonctionnaires	Contractuels
Femmes – 30 ans	2	49
Hommes - 30 ans	2	30
Femmes entre 30 et 50 ans	103	95
Hommes entre 30 et 50 ans	70	42
Femmes + 50 ans	103	32
Hommes + 50 ans	45	20

	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	51	32
de 30 à 50 ans	198	112
plus de 50 ans	135	65

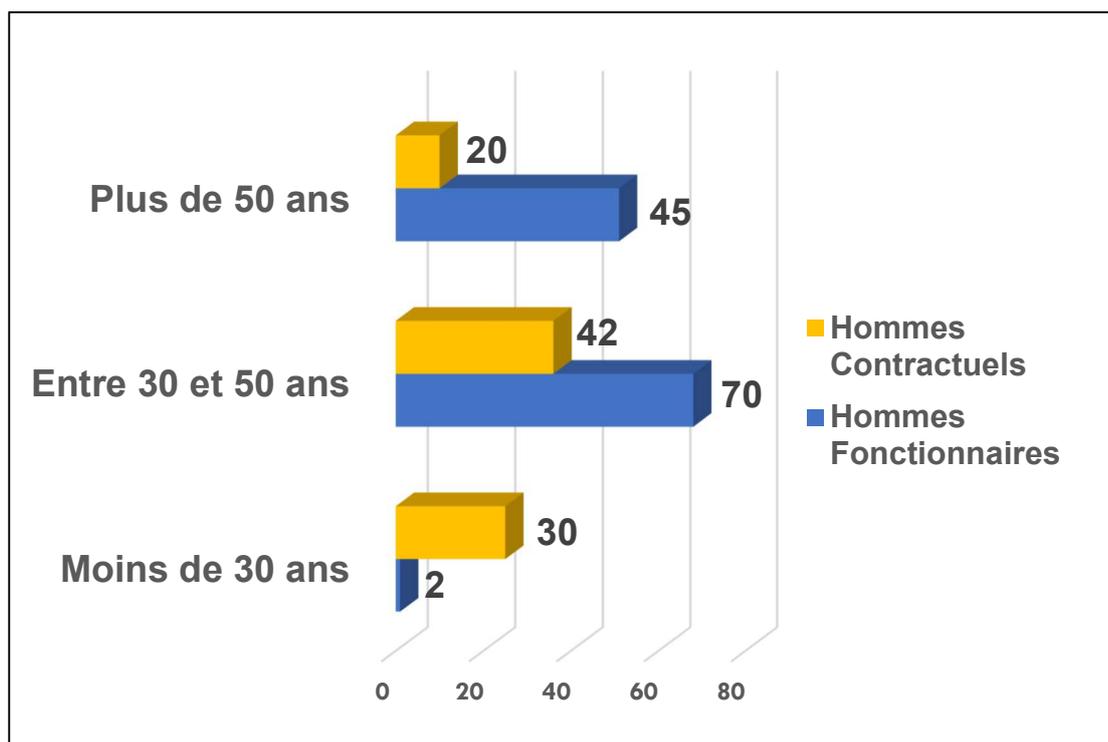
Le graphique ci-dessous présente par classe d'âge, la représentation entre les femmes et les hommes. On constate une moyenne des effectifs située entre 30 et 50 ans avec une surreprésentation féminine, notamment pour les plus de 50 ans, à mettre en rapport avec les données sur l'absentéisme.



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



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

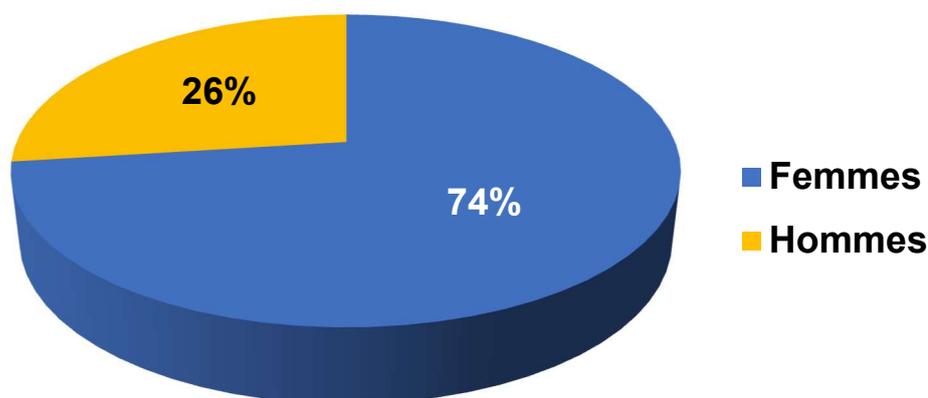


1-1-4 Le recrutement

Quelques chiffres concernant les recrutements réalisés en 2021 :

	Femmes	Hommes
Emplois permanents	11	8
Remplacements	14	0
Apprentissage	0	1
Total	25	9

Recrutements au total



Sur les emplois permanents, la commune a recruté 74% de femmes et 26% 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	8	16	24
B	12	19	31
C	56	55	111
Total	76	90	166

*Les femmes représentent 54% 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 jours de formation par catégorie et par sexe

Catégories	H	F*	Total
A	17	62	79
B	37	47	84
C	213	161	374
Total	267	270	537

*Le nombre de jours de formation réalisés par les femmes est de 270 jours, soit 50% du total.

1-1-6 L'organisation du travail

Pour mémoire, la durée annuelle du temps de travail dans les services municipaux est fixée à 1 607 heures, ce qui correspond à la durée légale de travail.

1-1-6.1 Le temps partiel

TAUX	50%	80%	90%	TOTAL
HOMME titulaire	0	0	0	0
FEMME titulaire	2	17	29	48
HOMME contractuel	0	1	0	1
FEMME contractuelle	1	11	26	38
TOTAL	3	29	55	87

Sur les 87 agents travaillant à temps partiel, 20 ont un temps partiel de droit et 67 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 Élanecourt, 24% des fonctionnaires femmes sont à temps partiel alors qu'aucun homme fonctionnaire n'en bénéficie en 2021.

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Agents titulaires	6 867	6 301	6 388	7 390	8122	7152
Agents contractuels	984	846	1 375	2 273	1051	1099

Globalement, une légère diminution du nombre d'heures supplémentaires est constatée entre 2020 et 2021.

1-1-6.3 Les heures supplémentaires en euros

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Agents titulaires	112	108	120	157	172	146
Agents contractuels	16	14	26	49	23	23

Exprimé en K€

1-1-7 Les rémunérations

Part des primes sur les rémunérations annuelles

Fonctionnaires		
Catégories	Hommes	Femmes
A	19,15	14,08
B	17,61	18,41
C	15,35	8,31
Contractuels		
	Hommes	Femmes
A	19,94	20,4
B	18,02	14,51
C	7,25	5,49

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 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'Élancourt. À cela, se rajoute une certaine disparité au détriment des femmes, sauf entre les fonctionnaires de catégorie B.

Depuis plusieurs années, 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	9	11
B	1	2	3
C	10	25	35
TOTAL	13	36	49
Promotions internes			
	Hommes	Femmes	TOTAL
A	0	1	1
B	0	1	1
C	6	2	8
TOTAL	6	4	10

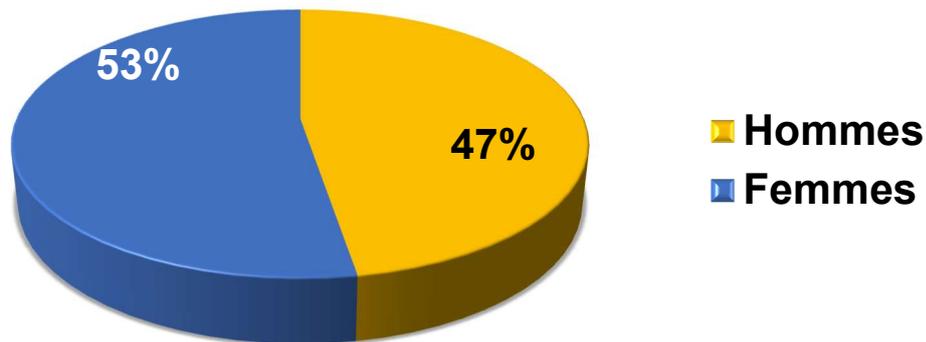
Sur les 49 avancements de grade réalisés en 2021, 36 ont bénéficié aux femmes, soit 73%.

1-1-9 Les emplois d'encadrement

L'équipe de direction d'Élancourt, y compris la Direction Générale, est constituée de 61% d'hommes. S'agissant de tous les encadrants, les femmes sont majoritaires, à hauteur de 53%.

	Femmes	Hommes	TOTAL
Direction générale	0	3	3
Directeurs/Directrices de service	7	8	15
Directeurs-trices adjoints, responsables de secteurs et de pôles, directeurs/directrices de crèches et de centres de loisirs	33	25	58
TOTAL	40	36	76

Répartition Encadrement Élancourt



1-2 BILAN DES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET DE BIEN-ÊTRE 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, il est tenu compte des déséquilibres constatés entre les rémunérations des hommes et des femmes, en vue de les ajuster, le cas échéant, eu égard à 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. À 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 afin de faciliter l'organisation des familles, la Municipalité étudie attentivement 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 À VENIR

L'Élue au Personnel d'Élancourt 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 prévention sur l'alimentation, les gestes et postures, les bienfaits de la pratique sportive, etc., seront poursuivies et complétées.
- 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.

- En 2021, la poursuite du télétravail à grande échelle s'est poursuivie en raison du contexte sanitaire pour les activités éligibles à ce dispositif.
- 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 RÉDUCTION DES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES SUR LE TERRITOIRE

2-1 PRÉSENTATION

Au troisième trimestre 2021, sur les 1379 demandeurs d'emploi Élancourtois inscrits en catégorie A, 50 % étaient des femmes. Ce pourcentage reste identique à celui du troisième trimestre 2020.

20 % de ces demandeurs résident sur un de nos 2 quartiers Politique de la Ville (Petits Prés et 7 Mares / Grenouillère).

À ce jour, 11,74% de la population d'Élancourt résident sur des quartiers Contrat de Ville (CDV) soit 2995 personnes. À titre d'exemple, aux Petits Prés, le taux d'emploi des femmes de plus de 55 ans est très faible avec un taux de 26%, contre 45% sur le territoire.

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

- 21% des Élancourtoises 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, etc.

2-2 LES ACTIONS EN COURS OU À VENIR

L'ensemble des actions suivantes ont pu être réalisées malgré le contexte sanitaire que nous traversons :

- 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'Élancourt, 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.

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

Pour l'année 2021, suite à la mobilisation de l'ensemble de nos partenaires (État, Département, Bailleurs Sociaux et l'IFEP) et malgré un contexte sanitaire compliqué et peu propice à la mise en place de chantiers éducatifs, nous avons mobilisé plus de jeunes que les années précédentes.

En effet, 29 jeunes, dont 12 femmes, ont pu bénéficier de ce dispositif.

Cette action sera de nouveau reconduite en 2022.

- 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.

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 écocitoyen, actions de responsabilité, actions de solidarité).

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

Pour l'année 2021, 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.

- 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 2021, 6 jeunes dont 2 femmes ont pu bénéficier de ce dispositif.

Cette action sera reconduite en 2022.

- 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.

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

Pour cette année 2021, sur les 10 jeunes concernés 10 étaient des femmes.

Cette action sera reconduite en 2022.

- En ce qui concerne le **secteur de la Petite Enfance** (100% féminin), il est à noter particulièrement en 2021 une action visant à laisser aux enfants, garçons ou filles, le choix de jouer à tous les jeux proposés au sein des EAJE, sans que l'adulte (parent ou professionnel) influence ce choix par des propositions, jugements, interdictions, ou sans s'en rendre compte, par un langage non verbal explicite. Cela passe par l'aménagement de l'espace des lieux de vie des crèches, les attitudes des professionnelles, (encouragement égal dans les jeux et exploits, les compliments faits aux enfants...).
- Une réflexion des professionnelles se poursuit également sur le thème de la parité, à travers notamment des actions d'information, et des soirées-débat avec les parents dans les crèches.
- À noter également les **ateliers intergénérationnels** du samedi au Médiapôle, pour favoriser les activités ludoéducatives en familles (un enfant avec parents, grands-parents ...). Afin de favoriser l'accès aux sujets numériques à tous.

En 2022, afin de favoriser le bien-être et le climat scolaire, des ateliers encadrés par des coachs et d'ateliers de philosophie seront mis en place afin d'aider les enfants à mieux comprendre les rapports sociaux et développer le bien-être et l'épanouissement personnel. Les thématiques abordées permettront notamment de traiter des sujets d'égalité de droit et de traitement des filles et des garçons, les stéréotypes, et le respect mutuel.

CONCLUSION

Ce rapport met en valeur la diversité et la qualité des actions menées à Élancourt 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 Élancourtoises et des Élancourtois.

Les perspectives pour 2022 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 continuer à fédérer les acteurs en présence - services municipaux, habitants, Associations - afin de développer encore la prévention des inégalités, et de promouvoir aujourd'hui et demain la promotion de l'égalité femmes/hommes sur notre territoire.

* *

*

RAPPORT DE SITUATION FEMMES/HOMMES

Conseil Municipal du 16 février 2022



ELANCOURT.FR