

Envoyé en préfecture le 23/02/2023

Reçu en préfecture le 23/02/2023

Publié le

ID : 078-217802081-20230215-2023_007-DE



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

CONSEIL MUNICIPAL 15 FEVRIER 2023

2022

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE	4
2. LES EFFECTIFS	4
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	11
6. LA FORMATION	12
L'EGALITE FEMMES-HOMMES : UN ENJEU TRANSVERSAL DES POLITIQUES PUBLIQUES	13
7. LES ACTIONS POUR LE PERSONNEL	13
LES REVUES DE PERSONNELS	13
LES FORMATIONS SANTE	13
LES ACCOMPAGNEMENTS SPORTIFS	14
LES AUTRES ACCOMPAGNEMENTS	14
ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	14
8. LES ACTIONS MUNICIPALES SUR LE TERRITOIRE	15
LES CHANTIERS EDUCATIFS	15
LE PLAN D'ACTION MUNICIPAL 2020/2026 POUR L'ENFANCE ET LA JEUNESSE	15
PERMIS CITOYEN	16
JOBS D'ETE	16
LES PARTENARIATS ET LE SOUTIEN APORTE AUX ASSOCIATIONS DU TERRITOIRE QUI ŒUVRENT AU QUOTIDIEN SUR LE TERRAIN	16
PROJET BAFI	17
LES ATELIERS NUMERIQUES INTERGENERATIONNELS ET LE CLIMAT SCOLAIRE	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	19
9. NOS ENGAGEMENTS	20

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 2021.

L'analyse effectuée n'a pas vocation à être exhaustive mais dresse des tendances sur la place 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 15 février 2023, lors de la séance du Conseil municipal.

Une année incomparable à celle de 2020

PRÉAMBULE

En 2020, le COVID-19 a atteint presque tous les pays et touché plus de **50 millions de personnes** dans le monde. L'administration publique a été amenée à travailler dans un contexte d'incertitude totale et à opérer des arbitrages difficiles face aux défis que représente le virus sur le plan sanitaire, économique et social.

Au printemps 2020, plus de la moitié de la population mondiale a subi un confinement assorti de mesures fortes visant à enrayer la propagation du virus. Au-delà de la tragédie humaine et sanitaire que représente le coronavirus, il est maintenant largement admis que **la pandémie a provoqué la crise économique la plus grave depuis la Seconde Guerre mondiale.**

RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE

2. LES EFFECTIFS



659

agents

Au 31 décembre 2021

437

Femmes

44,7 ans
Age moyen

188

Hommes

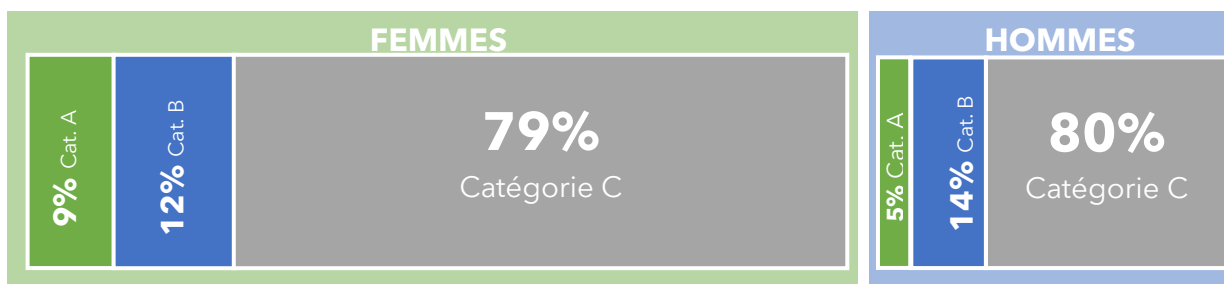
45,6 ans
Age moyen

Concernant la répartition globale des effectifs de la Ville, on constate depuis plusieurs années, et encore en 2021, une répartition quasi stable autour de **65%** de femmes pour **35%** 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.

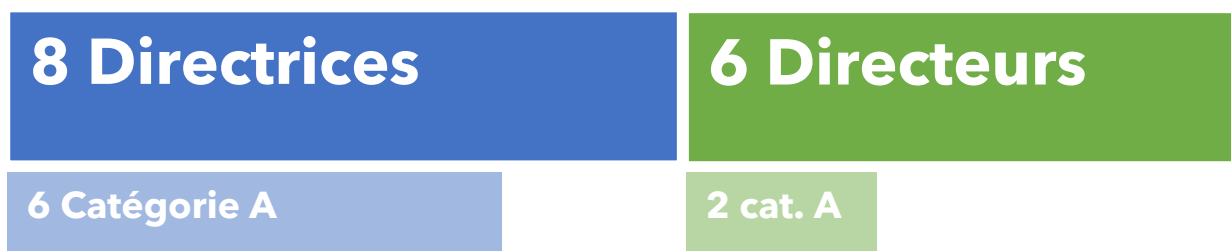
Au 31 décembre 2021, les effectifs municipaux, tous statuts confondus, comptaient **437 femmes** et 188 hommes et se répartissent en 95% de postes permanents (dont 49% de fonctionnaires et 46% de contractuels) et 5% de non permanent.

L'âge moyen du personnel dans la collectivité est de 45,1 ans (contre 43,8 ans en 2020) 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 8 sont occupées par des femmes (6 en catégorie A) et 6 par des hommes (2 en catégorie A)

Le taux de féminisation dans les emplois de direction est de **57%**.

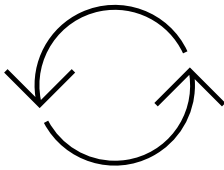
LES EMPLOIS FONCTIONNELS

Au 31 décembre 2021, la collectivité comptait 3 emplois fonctionnels de direction générale :

- 1 Directeur Général des Services occupé par un homme.
- 2 Directeurs Généraux Adjoint occupés par des hommes.

LES MOUVEMENTS

53 ARRIVEES



60 DEPARTS

La Ville a enregistré **60 départs** (18 en retraite, 12 pour mutation, 18 pour fin de contrat, 7 pour démission, 4 pour disponibilité) pour **53 arrivées**. Les mouvements concernent l'ensemble des services.

Les mouvements de personnel sont supérieurs à 2020 ce qui s'explique par la crise sanitaire qui a fortement perturbé les mobilités et les embauches. On notera également la nomination de 5 agents contractuels permanents en stagiaires en vue d'une titularisation.

REPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIERE

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	57%	43%
Culturelle	72%	28%
Sportive	100%	
Médico-sociale	100%	
Police	28%	72%
Incendie	-	-
Animation	67%	33%

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. A Elancourt les femmes représentent **28%** (21% au niveau national) des effectifs de la Police Municipale.

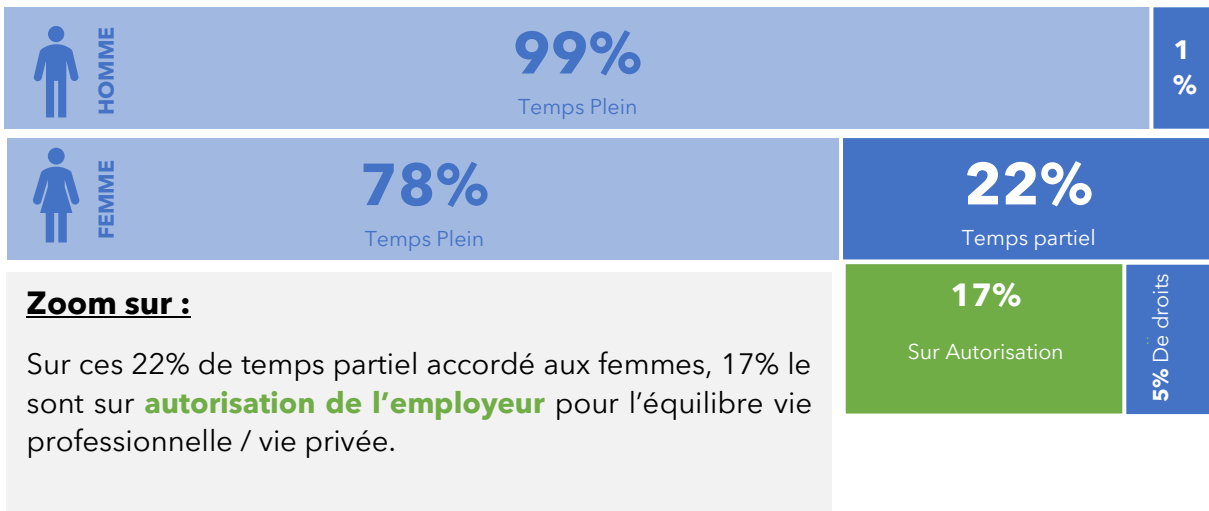
Les emplois des filières sportive et médico-sociale restent pourvus à **100%** par des femmes sur les métiers d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture, d'éducatrices jeunes enfants, service sociaux ...

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.

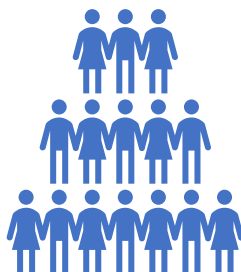
1607H

**Temps de travail
effectif**

70 collaborateurs en télétravail

Sur 121 postes admissibles

98% des demandes satisfaites



4. LA REMUNERATION



34,32M€

Budget de fonctionnement

22,65M€

Masse salariale

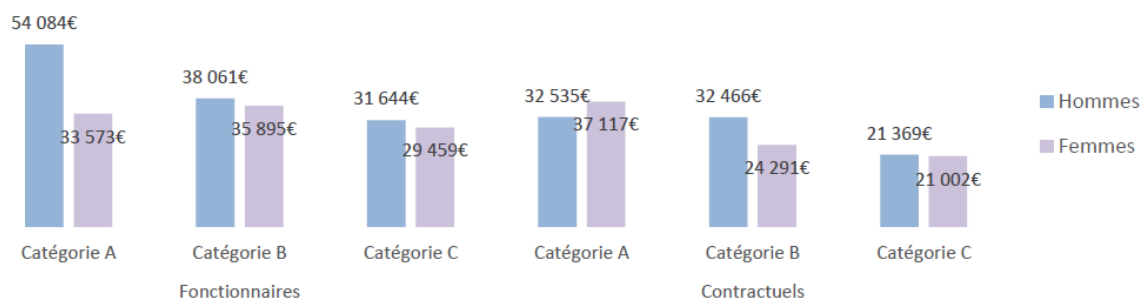
En 2021 les dépenses de personnel (012) ont été inférieures aux prévisions en raison de la crise sanitaire qui a considérablement impacté les activités de la Ville.

Pour cette période les dépenses de personnel s'élevaient à 22,65 millions d'euros.

Les économies réalisées pour 1 563 311€ s'explique par :

- La baisse des prestations aux usagers (la fréquentation en diminution a par exemple nécessité moins de personnel horaires ou vacataires pour les restaurants scolaires et les centres de loisirs, moins de personnel pour les crèches)
- Des mouvements de personnel (mutation vers d'autres collectivités, départ en retraite)
- Et la difficulté de recruter pendant cette période.

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



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

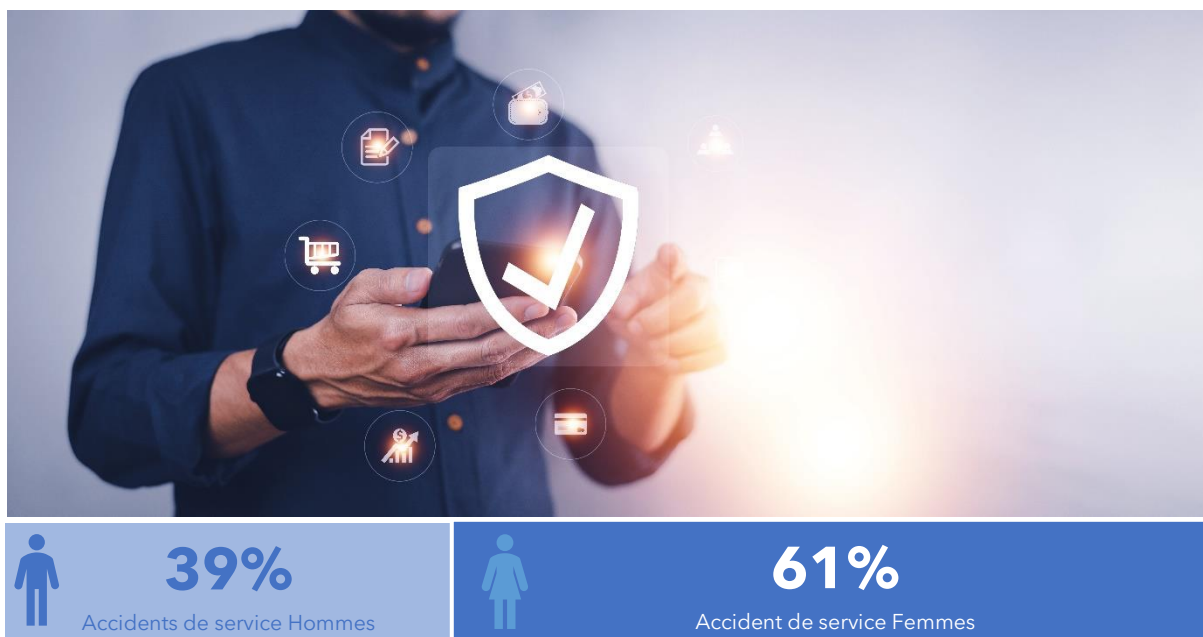
En effet, depuis le 1^{er} février 2019, les EJE (Educatrices Jeunes Enfants), qu'elles soient directrices ou non d'une structure Petite Enfance, ont basculées de la catégorie B à la catégorie A.

Ainsi si l'on compare à fonction et catégorie équivalentes (A) de directrices / directeurs la rémunération annuelle brute moyenne en ETPR des femmes est plus proches de celle des hommes (38956€ pour les femmes et 41789€ pour les hommes).

Concernant les hommes exerçant en catégorie A, ils étaient au nombre de 5 au 31 décembre 2021 (1 DGS, 2 DGA, 2 Directeurs).

D'autres éléments peuvent expliquer les écarts constatés : astreintes d'exploitation, sur la base du volontariat, effectuées exclusivement par des hommes (catégories B et C).

5. LA SANTE ET LA SECURITE



L'année 2021, encore marquée par la crise sanitaire, a vu de nombreuses formations reportées ou annulées.

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 s'élèvent en 2021 à **26,7 jours**. Ce chiffre est difficilement comparable à l'année 2020 (16,2 jours), année marquée par la crise sanitaire.

6. LA FORMATION

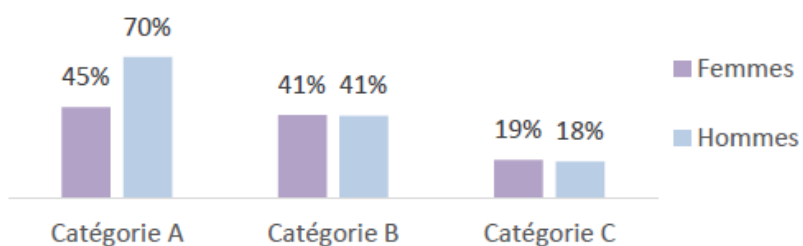


821 Jours de formation

Pour un Budget de 73 328 €

➔ 149 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'EGALITE FEMMES-HOMMES : UN ENJEU TRANSVERSAL DES POLITIQUES PUBLIQUES

7. LES ACTIONS POUR LE PERSONNEL

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 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.

LES FORMATIONS SANTE

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 permet 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, majoritairement suivi par des femmes, 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 SPECIFIQUES

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 INDIVIDUALISE

Favorisant la promotion interne, la ville a initié une démarche de coaching professionnel individuel qui a concerné **6** cadres (autant de femmes que d'hommes).

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

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 EDUCATIFS

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.

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 en 2021.

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 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).

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**. Cette action s'est finalisée dans le courant de cette année 2022.

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

JOBS D'ETE

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.

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

En 2021, 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.

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**.

LES ATELIERS NUMERIQUES INTERGENERATIONNELS ET LE CLIMAT SCOLAIRE

Les ateliers intergénérationnels du samedi au Médiapôle ont été reconduits pour favoriser les activités ludoéducatives 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.

LA PARENTALITE AU SERVICE DE L'EGALITE 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 accueillent toutes les familles élancourtoises ; elle anime :

- Des consultations individuelles
- Le Café parentalité
- Des ateliers thématiques (épuisement 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 alimentaires, Mon enfant est toujours dans mes jambes)
- Un atelier grands parentalité, organisé afin d'éclairer les grands parents sur les problématiques de co-éducation 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. **105 femmes** et 48 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. **17 femmes** et 3 hommes 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 Elancourtoises autour de la ludothèque, d'activités manuelles, bricolage. C'est un lieu de rencontre et d'échanges pour les parents et les enfants : **21 femmes**.

Les repar cafés

Un mercredi par mois l'annexe de l'agora met en place un café repar à destination des habitants, (couture, électroménager, bijoux), au cours de l'année 2022. **64 personnes** ont bénéficié des services de cette association ce qui représente **28 femmes** et 36 hommes

Les ateliers loisirs

2 après-midi par semaine, **5 bénévoles femmes** de l'Agora proposent et animent des ateliers loisirs pour les habitants de la ville d'Elancourt (couture, bricolage, dessins, peinture, pâtisserie) **23 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 mène un plan de lutte pour l'égalité femme-homme et contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT.

Elancourt s'inscrit évidemment dans la même démarche.



9. NOS ENGAGEMENTS

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 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
- En 2021, la poursuite du télétravail à grande échelle s'est poursuivie afin de permettre un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle.
- 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.