



MONTMORENCY

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT 2022 SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Table des matières

<i>Préambule</i> :	3
1. Conditions générales d'emploi :	4
2. Organisation du temps de travail : le temps partiel.....	9
3. Rémunération :	10

Préambule :

La loi du 4 août 2014 indique que les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent désormais constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Faute d'une telle présentation, la délibération sur le budget pourra être annulée.

Ce rapport est avant tout une opportunité pour les collectivités. Elles pourront ainsi chaque année diagnostiquer et analyser leurs faiblesses et leurs forces dans ce domaine.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales indique que le Maire doit présenter au Conseil Municipal un rapport qui fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

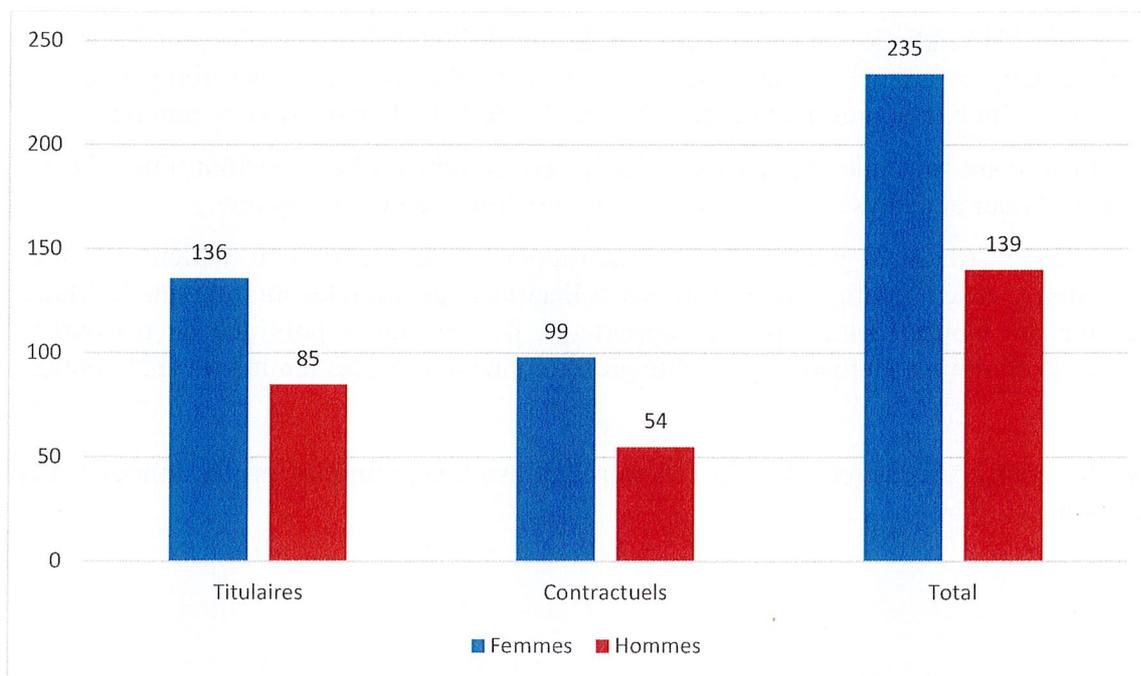
Il reprend les données sur le recrutement, le temps de travail, la promotion professionnelle et la rémunération.

1. Conditions générales d'emploi :

1.1. Effectifs et caractéristiques des agents :

a. Effectifs des titulaires et des contractuels :

	Femmes	Hommes	Total
Total	235	139	374
Titulaires	136	85	221
Contractuels	99	54	153

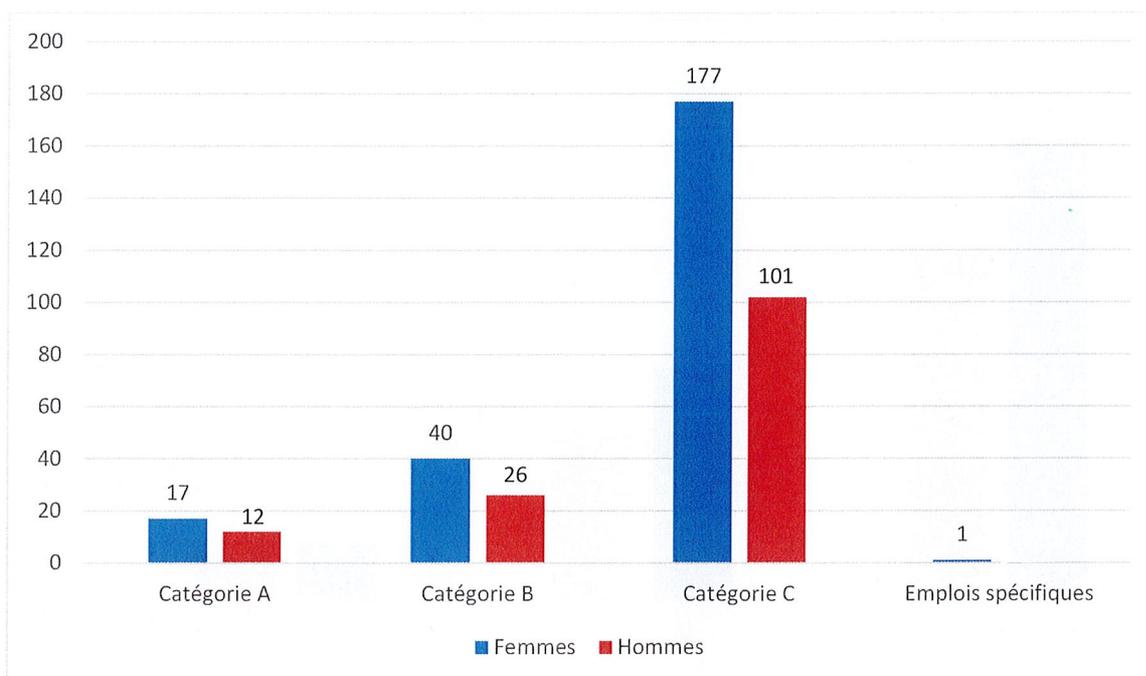


Les femmes demeurent majoritaires dans les effectifs de la Ville en 2022, soit 62,56 %, tous statuts confondus. 58% d'entre elles sont titulaires.

b. Répartition des effectifs par catégorie :

	Femmes	Hommes	Total
Total	235	139	374
Catégorie A	17	12	29
Catégorie B	40	26	66
Catégorie C	177	101	278
Collaborateur de cabinet	1	0	1

Le personnel féminin est majoritaire dans les 3 catégories hiérarchiques.



- Soit 62 % en catégorie C,
- 56 % en catégorie B,
- 58.6 % en catégorie A.

c. Répartition des effectifs par filière :

	Femmes	Hommes	Total
Total	235	139	374
Administrative	44	9	53
Animation	61	23	83
Culturelle	22	16	38
Sportive	2	3	5
Technique	77	87	164
Médico-Sociale	28	0	28
Collaborateur de cabinet	1	0	1
<i>dont Emplois fonctionnels</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	2

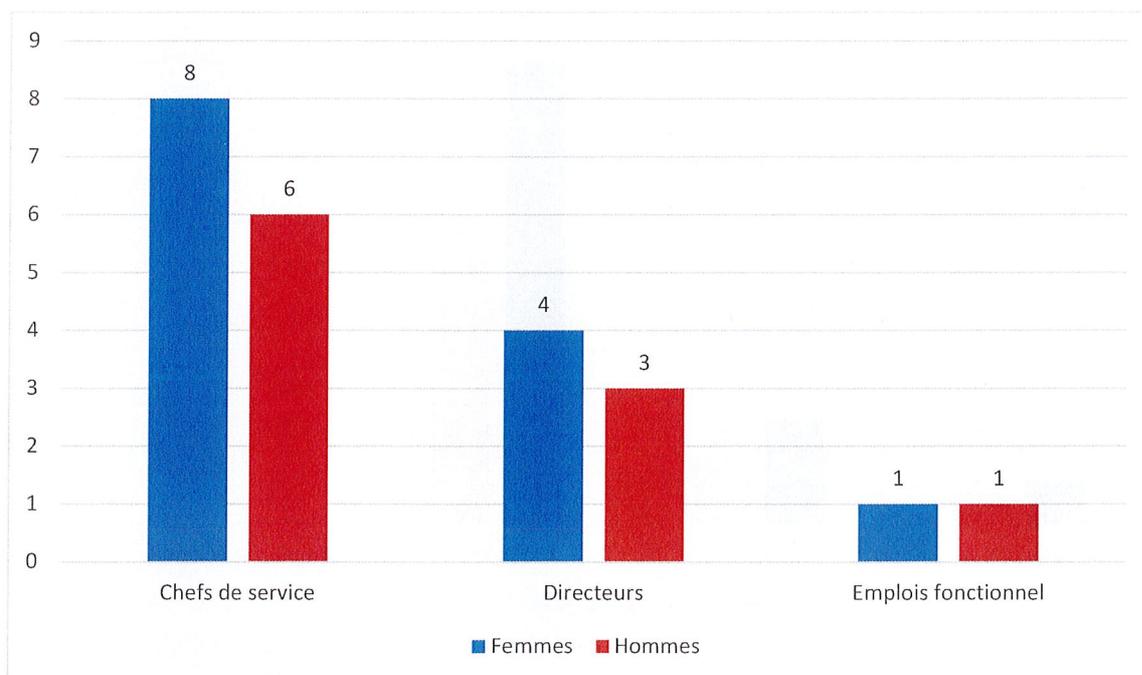
Les femmes sont majoritaires dans 4 filières :

- 83 % en administratif,
- 73.49 % en animation,
- 57.89 % en culturel,
- 100 % en social /médico-social.

Les hommes sont toujours majoritaires dans la filière technique à 53.05 % ainsi que la filière sportive à 60 %.

d. Structure de l'encadrement :

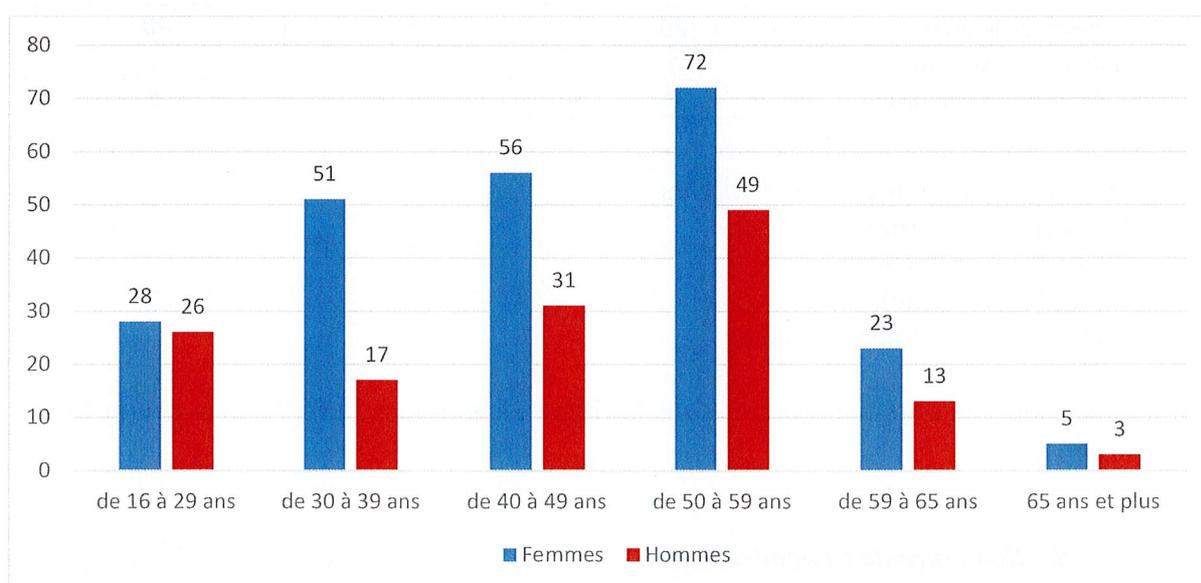
	Femmes	Hommes	Total
Chefs de service	8	6	14
Directeurs	4	3	7
<i>dont emploi fonctionnel</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	2



57% des postes de chef de service sont occupés par des femmes. Il s'agit du même pourcentage s'agissant des emplois de directeurs.

e. Répartition par tranche d'âge :

	Femmes	Hommes	Total
Total	235	139	374
de 16 à 29 ans	28	26	54
de 30 à 39 ans	51	17	68
de 40 à 49 ans	56	31	87
de 50 à 59 ans	72	49	121
de 59 à 65 ans	23	13	36
65 ans et plus	5	3	8

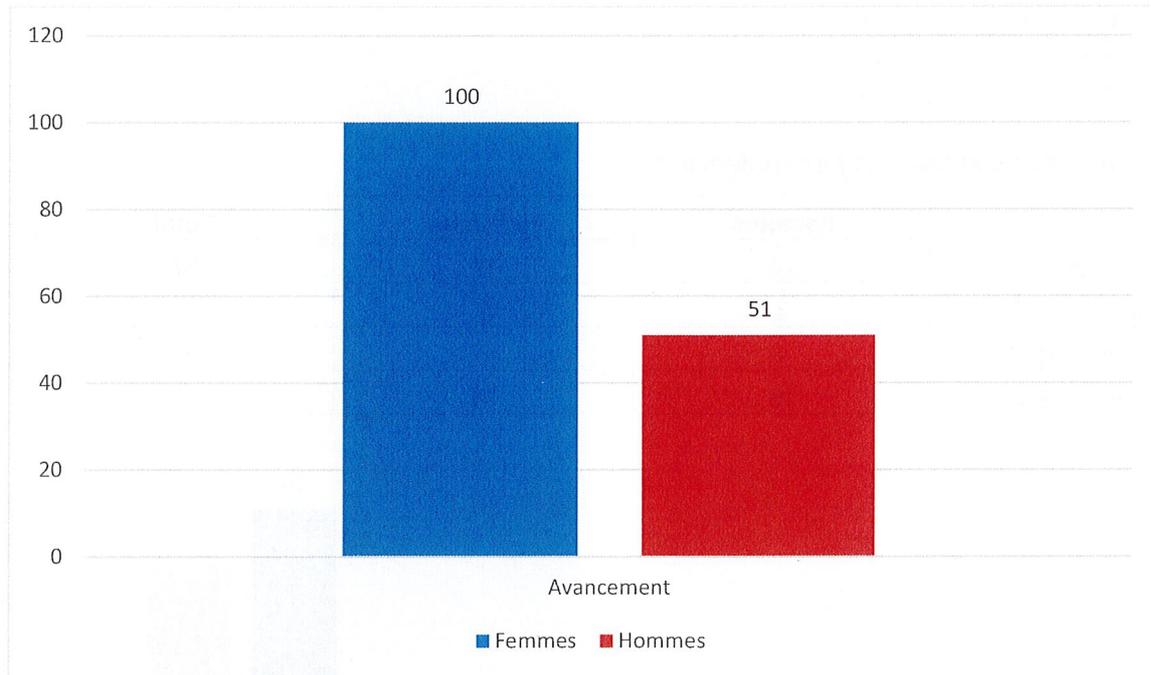


Les femmes sont majoritaires sur toutes les tranches d'âge, sauf celle de 65 ans et plus.

1.2. Evolution de la carrière :

a. Avancements d'échelon :

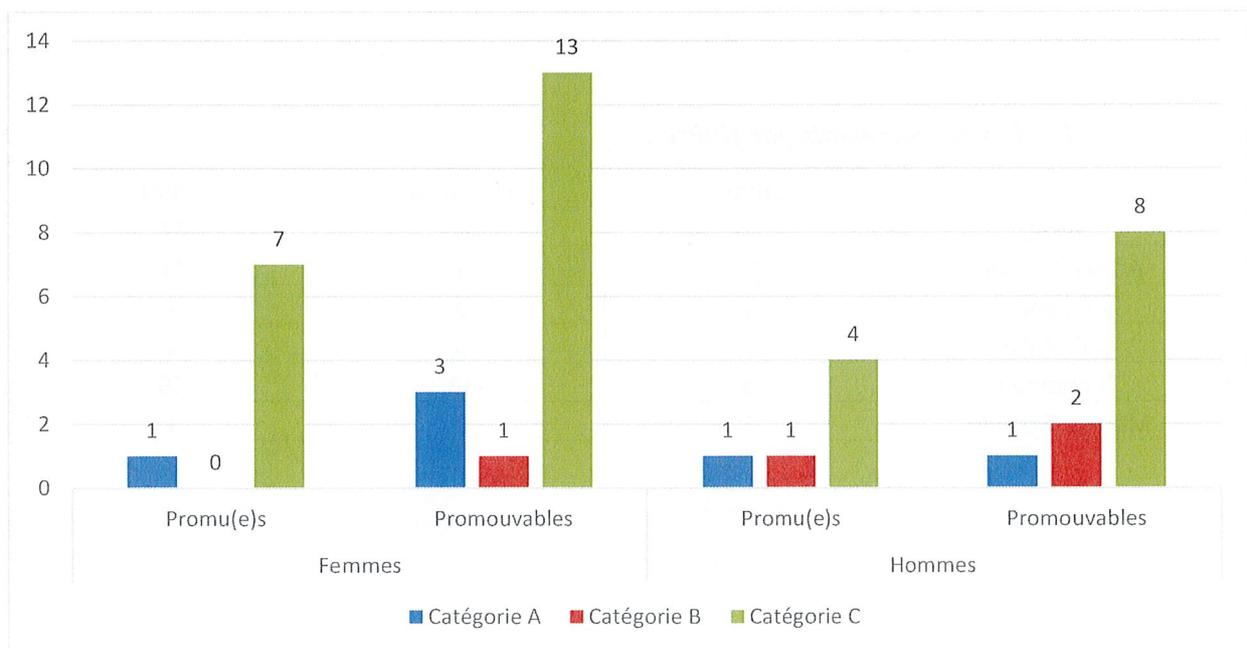
	Femmes	Hommes	Total
Avancement à durée unique	100	51	151



66% des avancements d'échelon ont bénéficié au personnel féminin en 2022.

b. Avancements de grade :

	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Promouvable(s)	3	1	13	1	2	8	28
Promu(es)	1	0	7	1	1	4	14



57.1 % des avancements de grade ont bénéficié au personnel féminin.

1.3. Les recrutements :

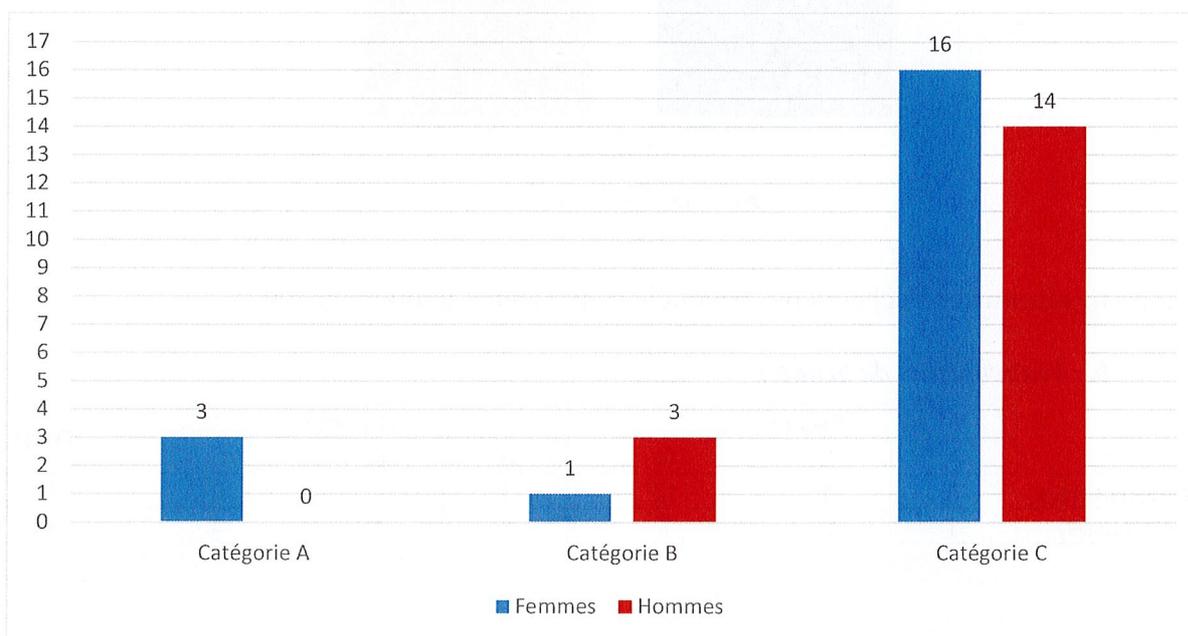
Ces éléments ne concernent que les recrutements sur emploi vacant.

La part des femmes dans les recrutements est de 54 % et majoritairement sur les catégories d'emplois A et C :

- 100 % en catégorie A,
- 25 % en catégorie B,
- 53.33% en catégorie C.

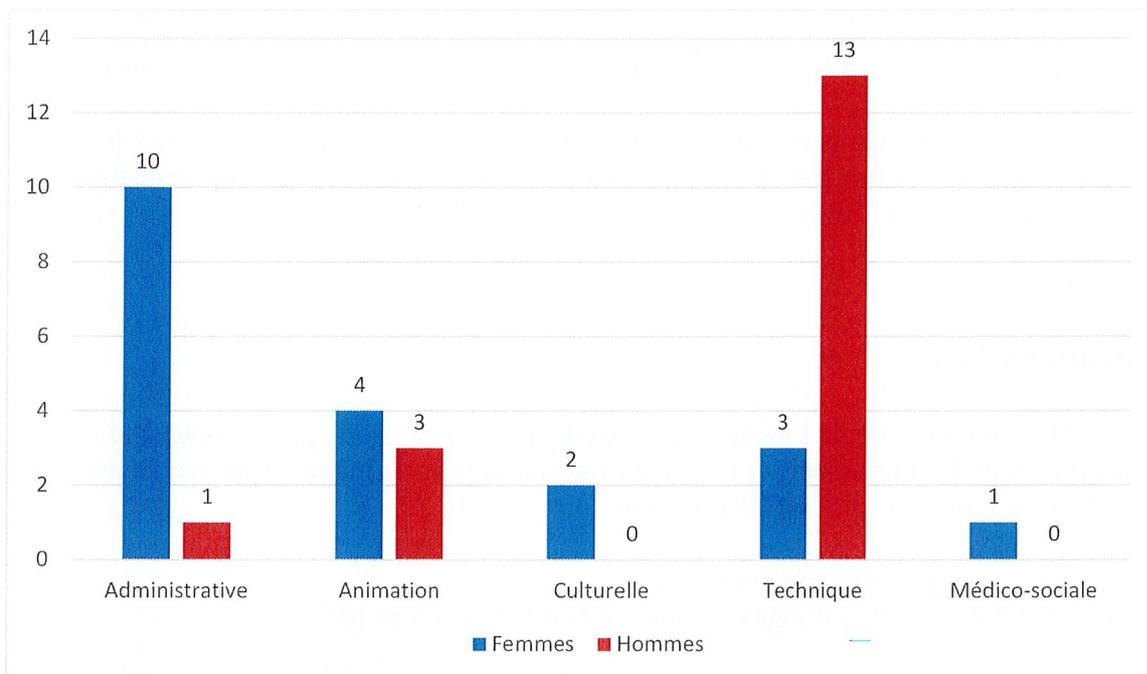
a. Les recrutements par catégorie :

	Femmes	Hommes	Total
Total	20	17	37
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	1	3	4
Catégorie C	16	14	30



b. Les recrutements par filière :

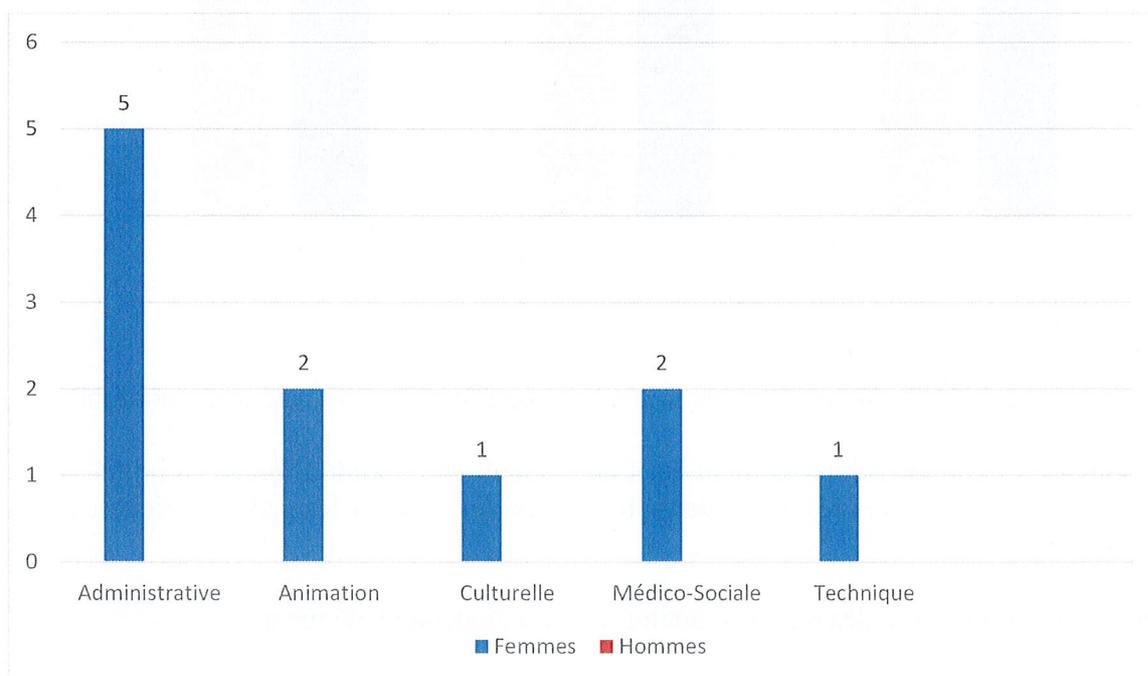
	Femmes	Hommes	Total
Total	20	17	37
Administrative	10	1	11
Animation	4	3	7
Culturelle	2	0	2
Technique	3	13	16
Médico-Sociale	1	0	1



On recense 37 recrutements en 2022 dont 70 % de recrutement féminin.

2. Organisation du temps de travail : le temps partiel

	Femmes	Hommes	Total
Total	11	0	11
Administrative	5	0	5
Animation	2	0	2
Culturelle	1	0	1
Médico-Sociale	2	0	2
Technique	1	0	1



La totalité des temps partiels est occupée par des femmes.

Sur les 11 temps partiels accordés, 1 est de droit et 10 sont discrétionnaires (sur autorisation).

7 femmes occupent un temps partiel à 80% (*dont 1 de droit et 6 sur autorisation*), 2 femmes exercent leur fonction à temps partiel sur autorisation à 90%, 2 femmes exercent leur fonction à temps partiel à hauteur de 70%,

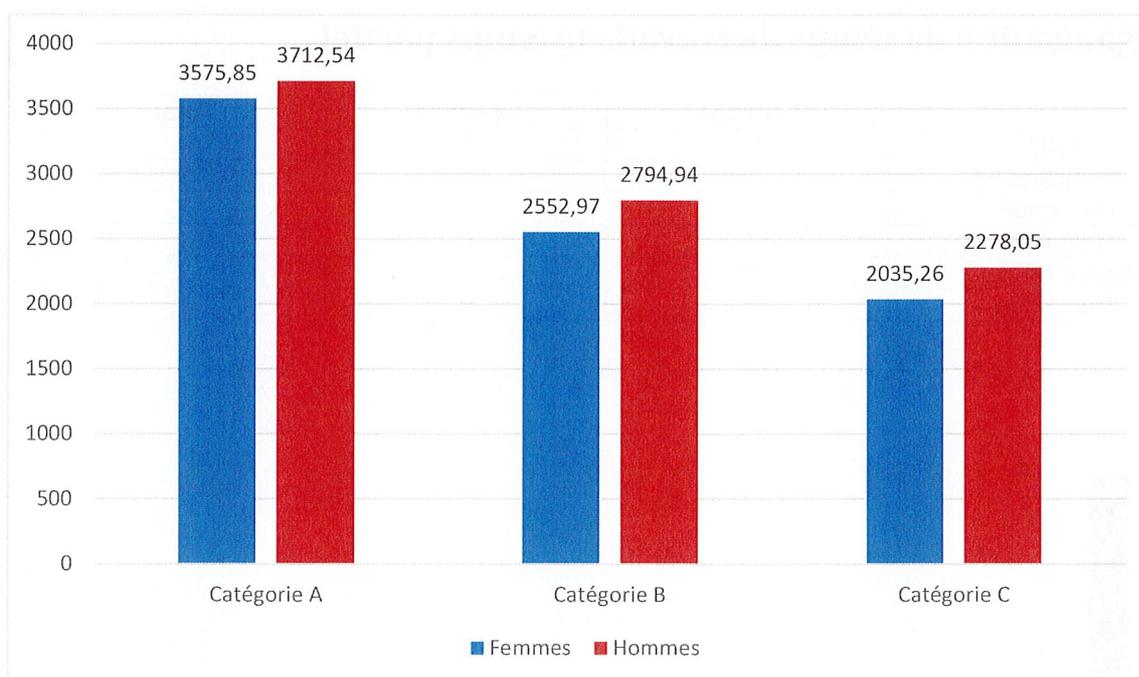
3. Rémunération :

La rémunération individuelle de l'agent public est déterminée par son appartenance à un grade et un échelon, auxquels sont associés un indice brut, qui définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire, sans distinction du genre.

Le « net à payer » annuel a été pris pour base.

Le calcul s'entend par nombre d'agents et non en équivalent temps plein.

	femmes	hommes	Salaires net moyen /cat
Catégorie A	3575.85	3712.54	3632.41
Catégorie B	2552.97	2797.94	2649.47
Catégorie C	2035.26	2278.05	2124.01



En comparaison à 2021, les rémunérations sont à la hausse sur toutes les catégories confondues.

Ce phénomène s'explique principalement par l'augmentation du point d'indice en juillet 2022 mais également par plusieurs réformes statutaires visant à rehausser les grilles indiciaires des agents publics.

Un travail d'harmonisation des régimes indemnitaires a également été mené.

Plusieurs pistes de travail sont d'ores et déjà identifiées et certaines engagées, pour favoriser l'égalité autour de 5 axes :

L'équilibre de vie :

Concilier vie professionnelle et personnelle en développant le télétravail.

Limiter les réunions après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages horaires de travail.

L'accès aux emplois :

Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes et offres d'emplois.

Veiller à la mixité des jurys de recrutement.

Mettre en place des grilles d'entretien de recrutement sur la base de critères objectifs et non discriminants.

La formation tout au long de la vie :

Inscrire au plan de formation de la Ville, un axe de formation sur les violences faites aux femmes et les bonnes pratiques professionnelles de non-discrimination.

Favoriser l'égal accès aux actions de formation en développant la modalité d'intra pour éviter les temps de déplacement hors de la résidence administrative.

La carrière et rémunération :

Supprimer les inégalités en matière de régime indemnitaire via un travail de quotation des postes qui ne soit pas en défaveur des postes occupés majoritairement par les femmes.

Poursuivre le plan pluriannuel de mises en stage des agents contractuels de catégorie C, afin de lutter contre la précarité des agents contractuels majoritairement féminins.

Réduire le nombre d'emplois précaires proposé à temps non complet.

Sensibilisation :

Valoriser et mettre en lumière le dispositif d'alerte existant qui s'appuie sur la chargée de prévention de la DRH.

Sensibiliser le personnel, via la communication interne, sur la réglementation relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les principes d'égalité femmes/hommes.

Créer une campagne d'affichage de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes.

