



MONTMORENCY

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT 2023 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
4. Formation.....	10
5. Les actions favorisant l'égalité entre femme et homme	11

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.

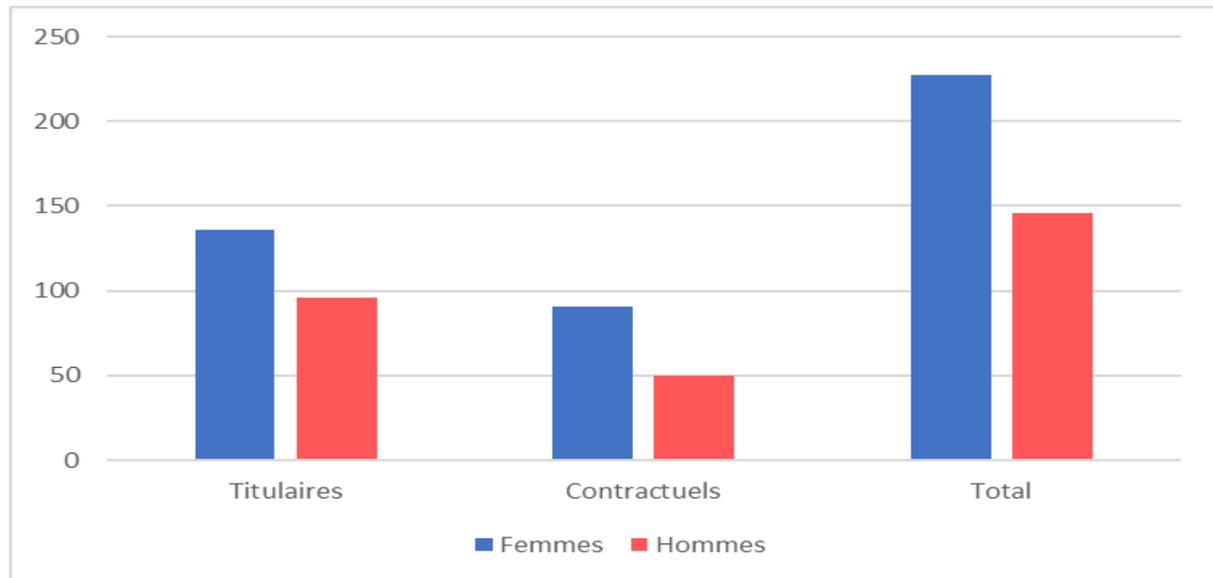
Il reprend les données sur le recrutement, le temps de travail, la promotion professionnelle et la rémunération.

1. Conditions générales d'emploi :

1.1. Effectifs et caractéristiques des agents :

a. Effectifs des titulaires et des contractuels :

	Femmes	Hommes	Total
Total	227	146	373
Titulaires	136	96	232
Contractuels	91	50	141



Les femmes demeurent majoritaires dans les effectifs de la Ville en 2023, soit 60,86 %, tous statuts confondus.

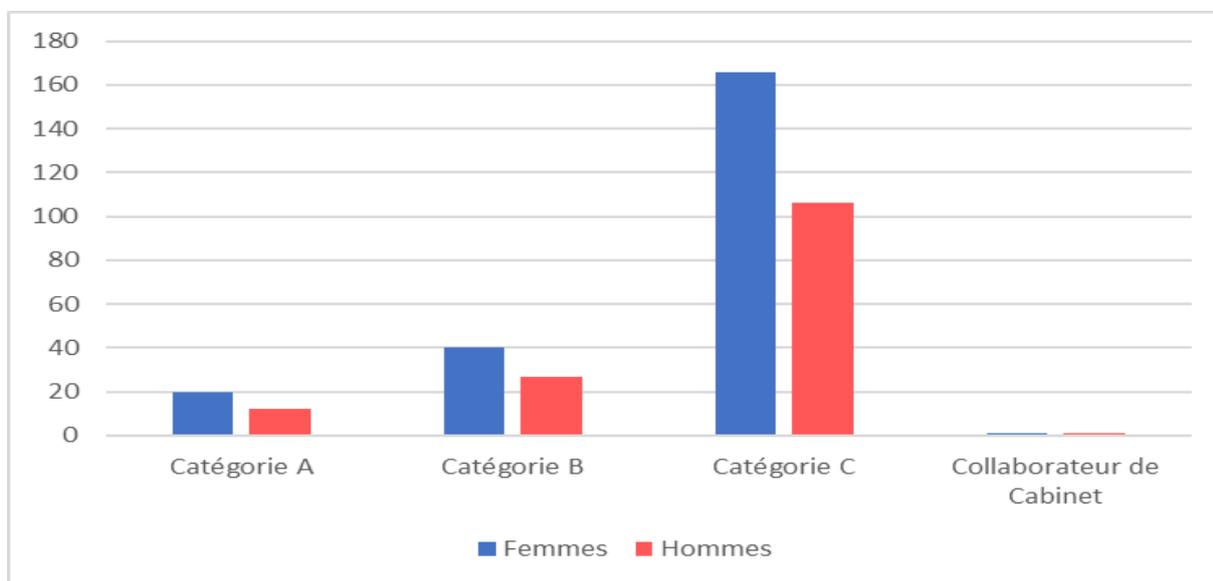
58,62 % d'entre elles sont titulaires.

b. Répartition des effectifs par catégorie :

	Femmes	Hommes	Total
Total	227	146	373
Catégorie A	20	12	32
Catégorie B	40	27	67
Catégorie C	166	106	272
Collaborateur de cabinet	1	1	2

Le personnel féminin est majoritaire dans les 3 catégories. En effet, les femmes représentent :

- 61,03 % de l'effectif en catégorie C,
- 59,70 % en catégorie B,
- 62,5 % en catégorie A.



c. Répartition des effectifs par filière :

	Femmes	Hommes	Total
Total	227	146	373
Administrative	47	12	59
Animation	51	26	77
Culturelle	23	16	39
Sportive	2	3	5
Technique	77	87	164
Médico-Sociale	25	0	25
Collaborateur de cabinet	1	1	2
Emplois fonctionnels	1	1	2

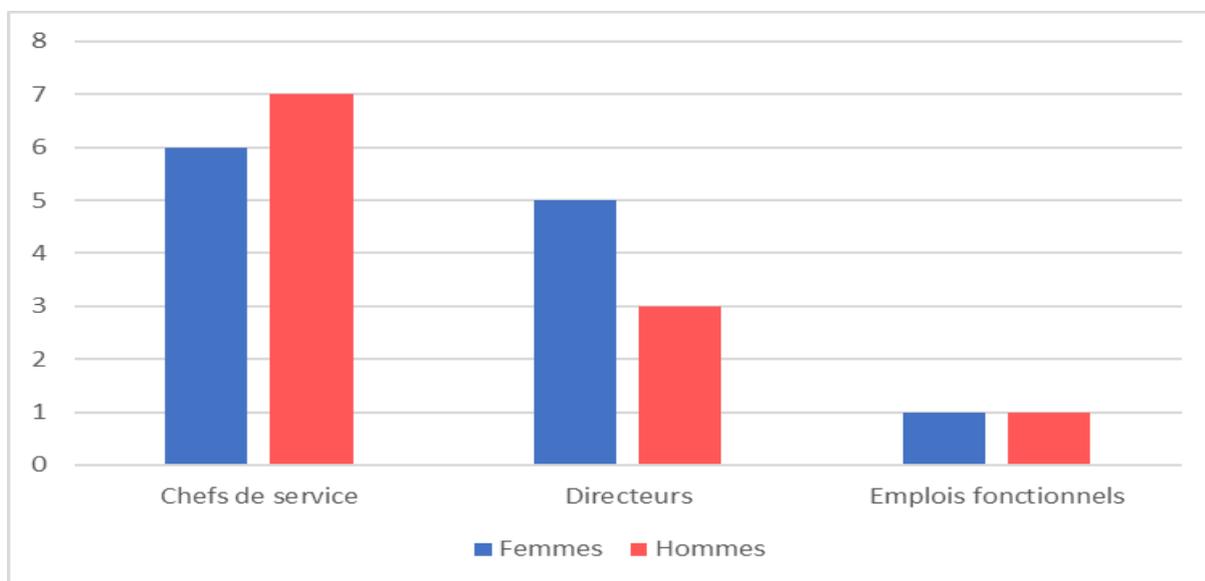
Les femmes sont majoritaires dans 4 filières :

- 79,66 % en administratif,
- 66,23 % en animation,
- 58,97 % 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 :

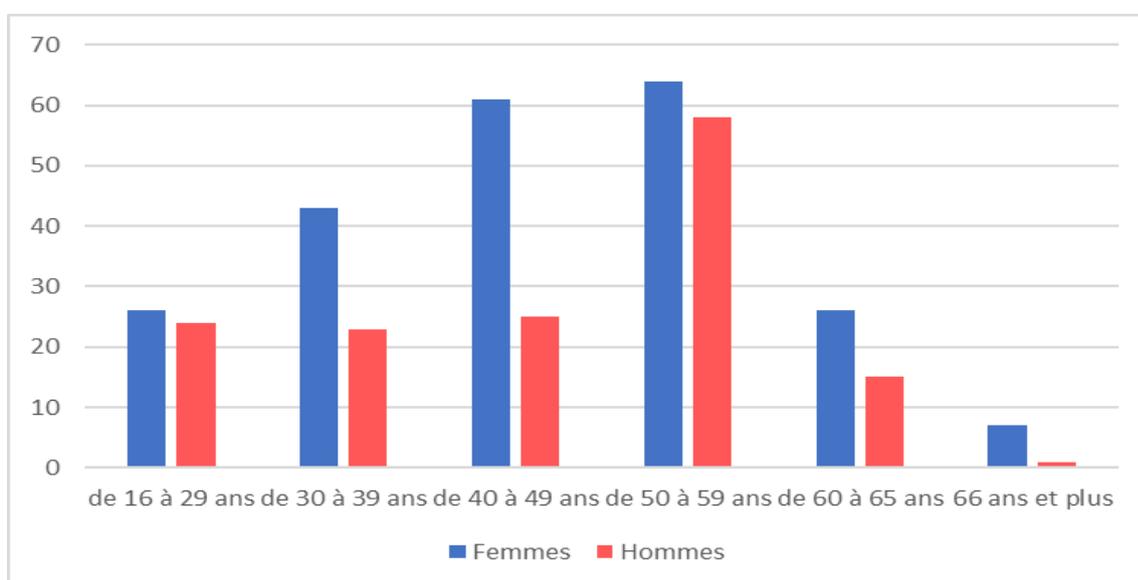
	Femmes	Hommes	Total
Chefs de service	6	7	13
Directeurs	5	3	8
<i>dont emploi fonctionnel</i>	1	1	2



Les femmes et les hommes sont représentés de façon quasi équivalente sur les postes de chefs de service, alors que 62,5 % des postes de directeurs sont occupés par des femmes.

e. Répartition par tranche d'âge :

	Femmes	Hommes	Total
Total	227	146	373
de 16 à 29 ans	26	24	50
de 30 à 39 ans	43	23	66
de 40 à 49 ans	61	25	86
de 50 à 59 ans	64	58	122
de 60 à 65 ans	26	15	41
66 ans et plus	7	1	8

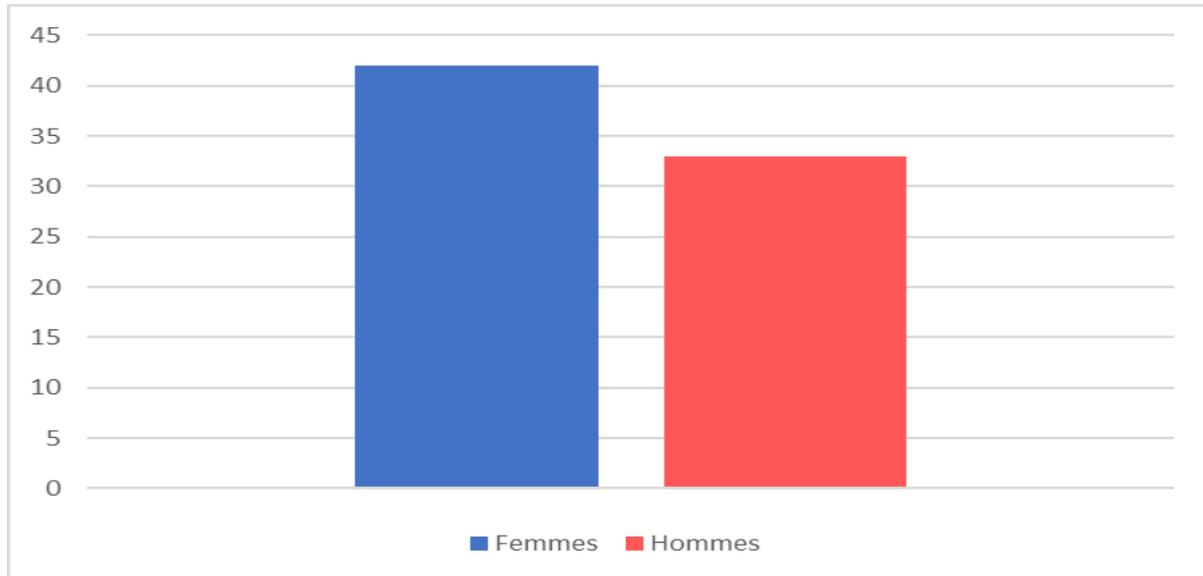


Les femmes sont majoritaires sur toutes les tranches d'âge.

1.2. Evolution de la carrière :

a. Avancements d'échelon :

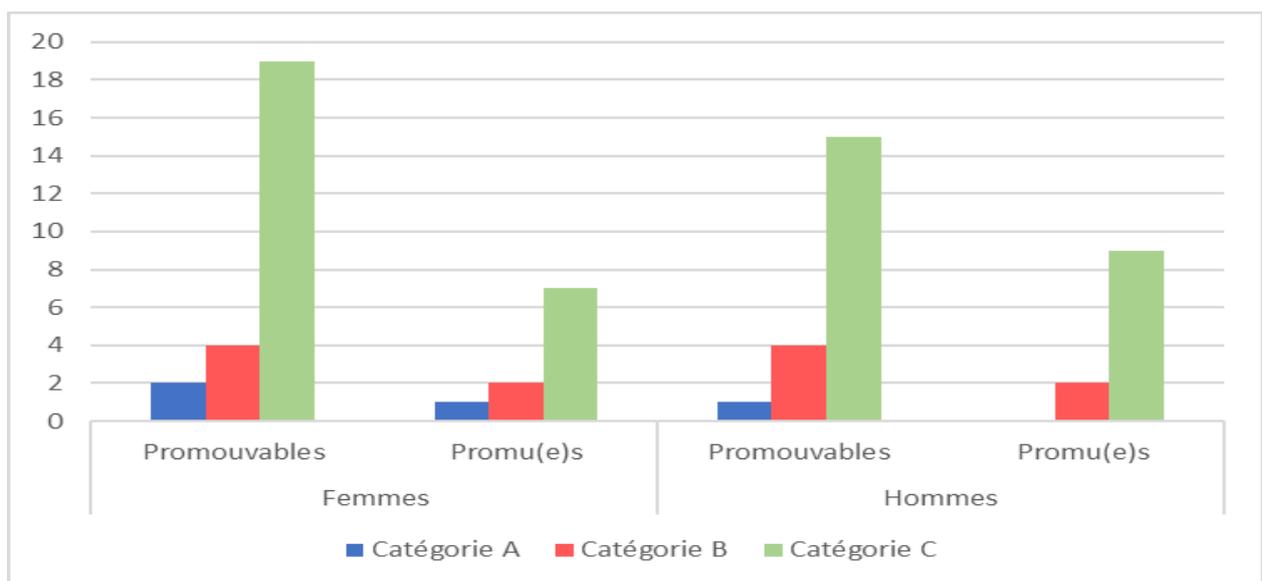
	Femmes	Hommes	Total
Avancement à durée unique	42	33	75



56% des avancements d'échelon ont bénéficié au personnel féminin en 2023.

b. Avancements de grade :

	Femmes			Hommes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Promouvable(s)	2	4	19	1	4	15	45
Promu(es)	1	2	7		2	9	21



48 % des avancements de grade ont bénéficié au personnel féminin.

1.3. Les recrutements :

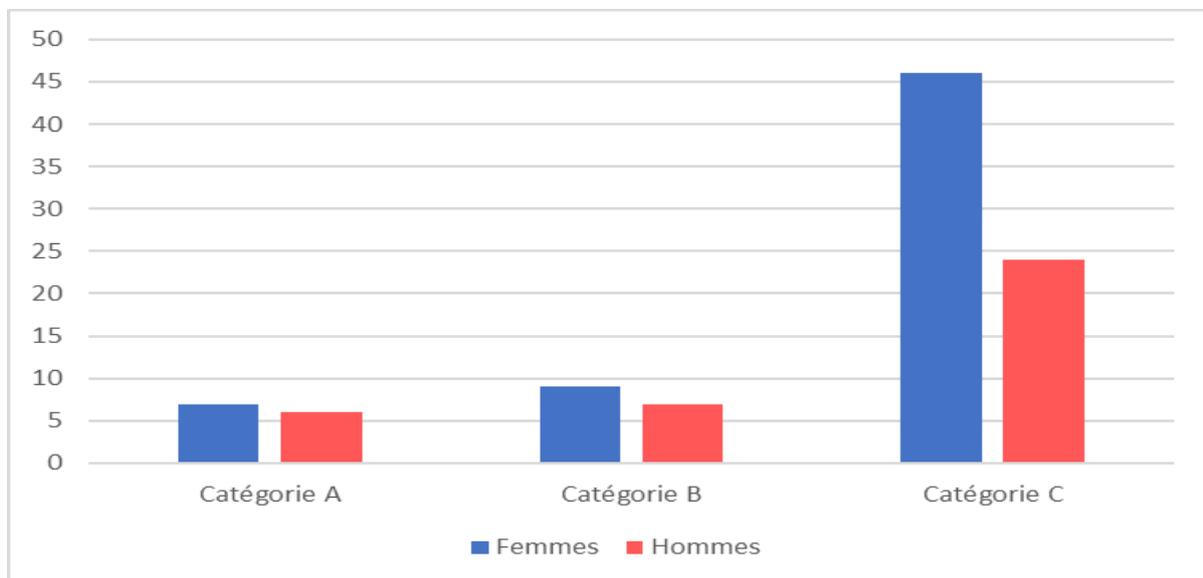
Ces éléments ne concernent que les recrutements sur emploi vacant.

La part des femmes dans les recrutements est de 62,63 % et est majoritaire sur l'ensemble des catégories d'emplois :

- 53,85 % en catégorie A,
- 56,25 % en catégorie B,
- 65,71 % en catégorie C.

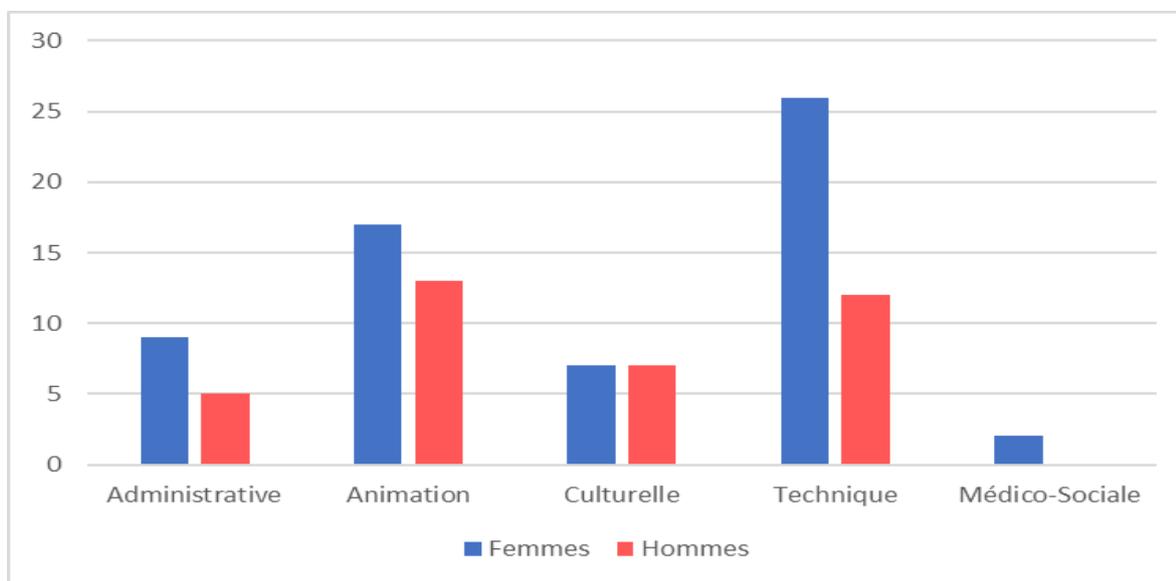
a. Les recrutements par catégorie :

	Femmes	Hommes	Total
Total	61	37	98
Catégorie A	6	6	12
Catégorie B	9	7	16
Catégorie C	46	24	70



b. Les recrutements par filière :

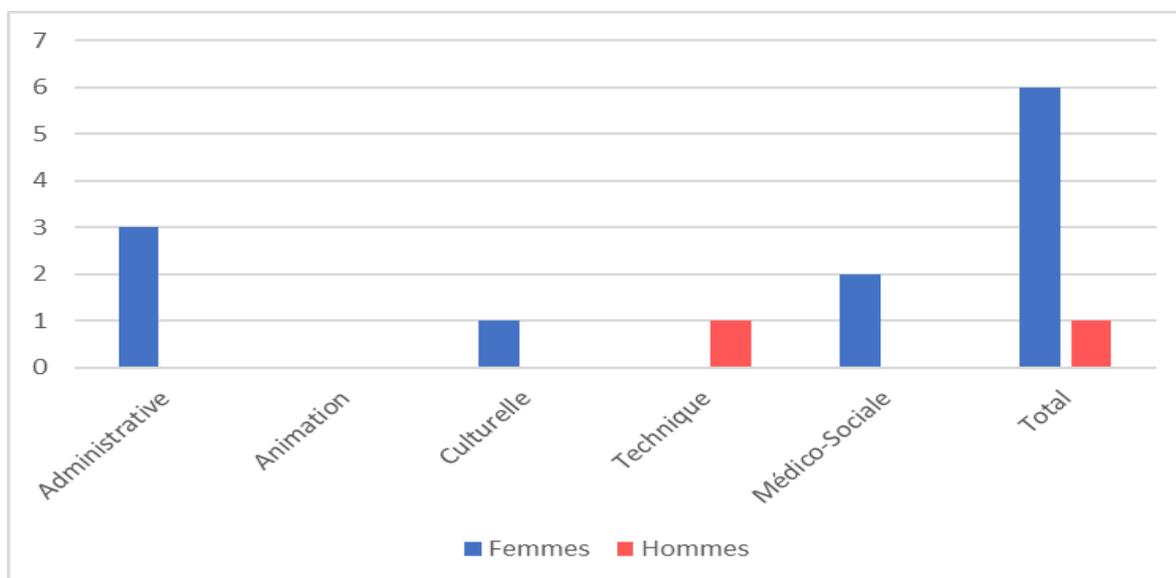
	Femmes	Hommes	Total
Total	61	37	98
Administrative	9	5	14
Animation	17	13	30
Culturelle	7	7	14
Technique	26	12	38
Médico-Sociale	2	0	2



On recense 98 recrutements en 2023 dont 32,24 % de recrutement féminin.

2. Organisation du temps de travail : le temps partiel

	Femmes	Hommes	Total
Total	6	1	7
Administrative	3		3
Animation			
Culturelle	1		1
Technique		1	1
Médico-Sociale	2		2



La majorité des temps partiels est occupée par des femmes.

Sur les 7 temps partiels accordés, 2 sont de droit et 5 sont discrétionnaires (sur autorisation). 3 femmes occupent un temps partiel à 80% (dont 1 de droit et 2 sur autorisation), 3 femmes exercent leur fonction à temps partiel sur autorisation à 90%, 1 homme exerce ses fonctions à temps partiel à hauteur de 80% (de droit).

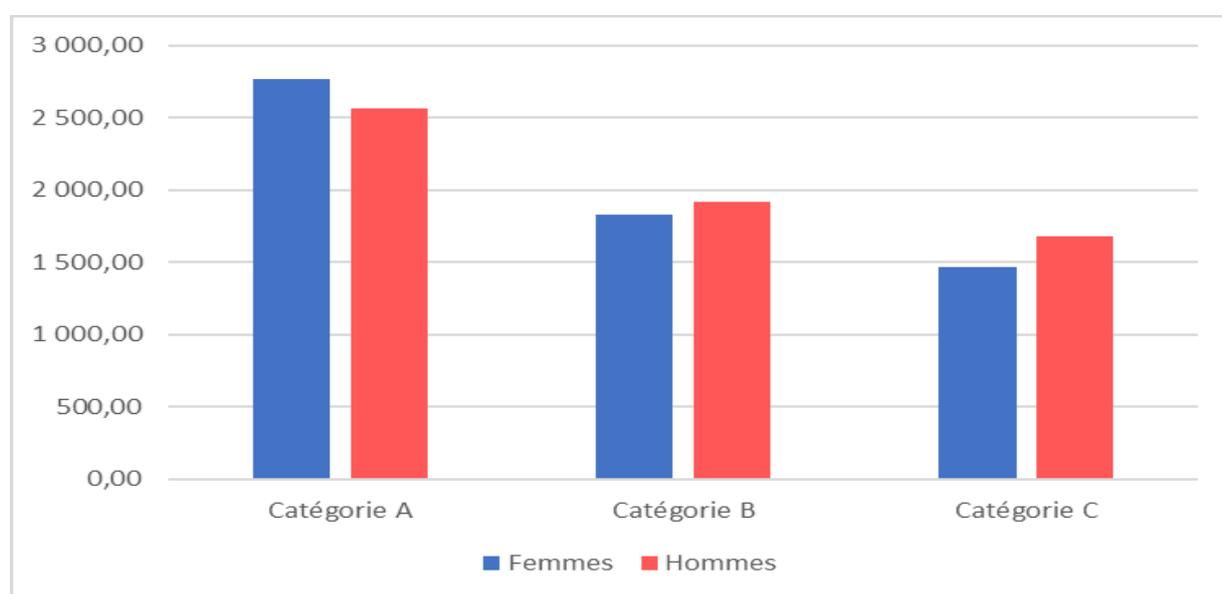
3. Rémunération :

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	Salaire net moyen /cat
Catégorie A	2 771,08	2 567,45	2 669,27
Catégorie B	1 833,85	1 917,38	1 875,62
Catégorie C	1 464,64	1 683,65	1 574,15

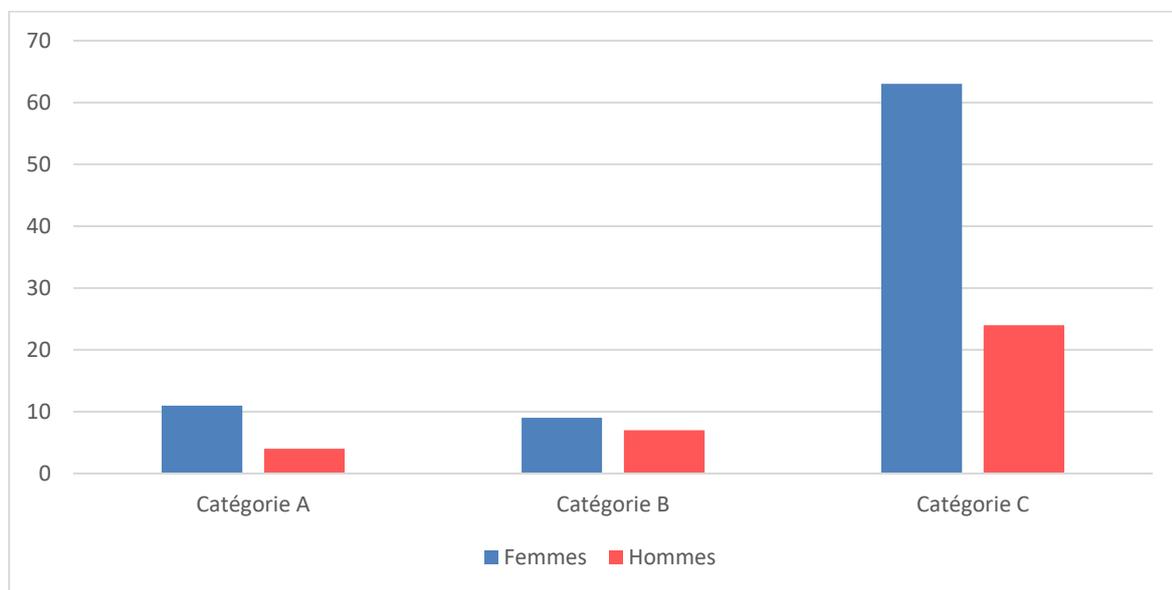


Les femmes de catégorie A ont en moyenne une rémunération supérieure à celle des hommes alors que dans les catégories B et C ce sont les hommes qui ont la rémunération moyenne la plus importante.

4. Formation

118 agents ont suivi au moins une action de formation dans l'année.

	Femmes	Hommes	Total
Total	83	35	118
Catégorie A	11	4	15
Catégorie B	9	7	16
Catégorie C	63	24	87



La part des femmes dans la participation aux formations est de 70,03 % et est majoritaire sur l'ensemble des catégories d'emplois :

- 73,33 % en catégorie A,
- 56,25 % en catégorie B,
- 72,41 % en catégorie C.

5. Les actions favorisant l'égalité entre femme et homme

Des actions ont été mises en place dans le domaine de 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.

Plusieurs pistes de travail sont d'ores et déjà identifiées, autour des 4 axes suivant :

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.

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.