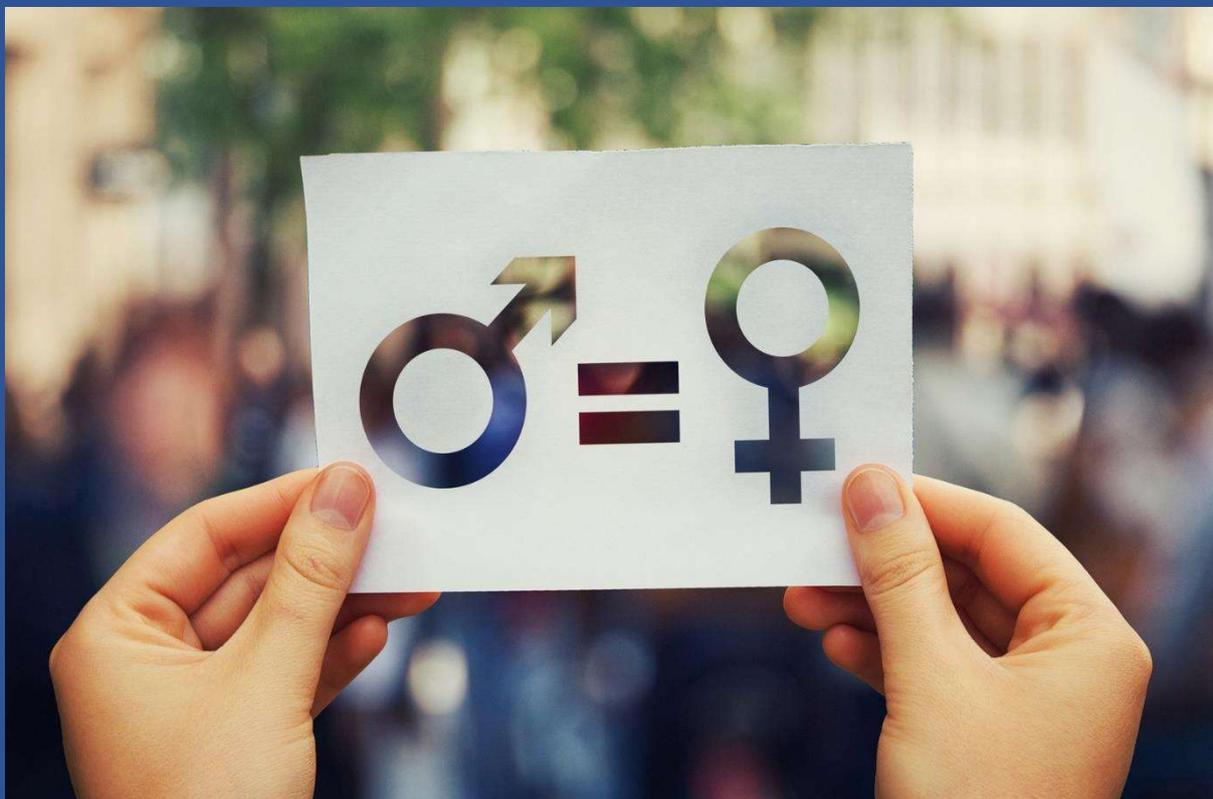


R A P P O R T
SUR L'EGALITE
FEMMES
HOMMES
DANS LA COLLECTIVITE
POUR L'ANNEE 2022





« La femme naît libre et demeure
égale à l'homme en droit »

Olympe de Gouges

Edito

Agir concrètement pour l'égalité entre les femmes et les hommes relève de notre responsabilité collective et constitue un objectif majeur pour les collectivités territoriales en tant qu'employeur mais également en tant que premier échelon de mise en œuvre de politiques publiques.

Soucieuse de lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes qui perdurent encore aujourd'hui, la Ville de Maisons-Alfort s'inscrit dans une démarche constructive qui vise à promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, à favoriser l'autonomie économique et l'accès au droit sur son territoire et à sensibiliser les jeunes générations aux stéréotypes de genre qui sont autant de freins à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport de la Ville de Maisons-Alfort sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au-delà du bilan annuel qu'il dresse, doit permettre d'orienter nos actions au plus près des réalités des services municipaux mais également aux plus près des besoins de nos concitoyens. Ce n'est en effet que par la connaissance la plus fine des situations existantes que nous pourrions proposer des actions ciblées de nature à corriger les inégalités et faire évoluer les rapports sociaux sur notre territoire.

La Ville de Maisons-Alfort a la chance de pouvoir compter sur un réseau d'acteurs locaux impliqués et mobilisés qui développent de longue date des initiatives et des actions transversales dans le domaine de l'emploi, de l'orientation professionnelle, de la santé et de l'éducation. Leurs actions sont également essentielles en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et contre les discriminations et la mutualisation de leurs savoir-faire constitue un atout que nous soutenons au quotidien.

Au sein de la collectivité, nous avons également la volonté de mettre en œuvre une politique de rémunération équilibrée entre les hommes et les femmes, de valoriser les compétences et les parcours et de promouvoir une culture de l'égalité sur l'ensemble des métiers.

L'adhésion de la Ville de Maisons-Alfort au Centre Hubertine Auclert constitue une étape supplémentaire dans notre volonté d'agir pour l'égalité femmes-hommes et va nous permettre de bénéficier d'un accompagnement de professionnels reconnus dans la mise en œuvre de notre politique de ressources humaines.

La Ville s'est également pleinement investie dans l'élaboration du plan Egalité Femmes-Hommes à l'échelle du Territoire ParisEstMarne&Bois qui doit insuffler une dynamique concertée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

C'est par une mobilisation à tous les niveaux de la vie locale, par la diversification des actions de prévention et de sensibilisation et par la mise en place d'initiatives spécifiques que nous pourrions relever ce défi majeur pour l'avenir de notre société qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes.

Marie France PARRAIN
Maire de Maisons-Alfort
Conseillère Départementale du Val-de-Marne

Accusé de réception en préfecture
094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
Date de télétransmission : 17/02/2023
Date de réception préfecture : 17/02/2023

CONTEXTE REGLEMENTAIRE

Dans un contexte d'inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, et afin de prévenir et de lutter contre ces discriminations, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dispose dans son premier article, que « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

Suite à la publication de cette loi, 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.

Dans la fonction publique territoriale comme dans l'ensemble du monde du travail, la situation entre les hommes et les femmes est très inégalitaire.

Une étude des élèves administrateurs de l'INET a mis en exergue un double phénomène de plafond de verre et de cage de verre. Le principe du plafond de verre est le suivant : faible représentation des femmes dans les grades A+, sous-représentation dans les emplois de DGA et nouveau plafond entre les postes de DGA et les postes de DGS. Le phénomène de la cage de verre est le suivant : les types de directions restent très différenciés par genre, les femmes se voyant plus souvent confier des directions fonctionnelles. Parallèlement, plus le périmètre de la DGA est étendu, moins il sera confié à une femme. Enfin, pour les emplois de DGS, plus la taille de la collectivité est grande, moins le poste est confié à une femme.

Par ailleurs, les écarts salariaux moyens entre les hommes et les femmes sont importants dans la fonction publique territoriale (environ 13%) alors même que le statut pose la garantie d'une égalité salariale.

La réglementation propre à la Fonction Publique Territoriale pose le principe suivant : « aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Aussi, qu'il s'agisse du recrutement, de la titularisation, de la formation, de l'évaluation, de la discipline, de la promotion, ... le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération. Il met en avant également le souhait de la Ville de Maisons-Alfort de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité hommes-femmes mais aussi sur des sujets afférents tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management. Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que la collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité femmes- hommes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

SOMMAIRE

1. LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	4
1.1. LES EFFECTIFS	4
REPARTITION DU NOMBRE DE TITULAIRES	4
REPARTITION DU NOMBRE DE CONTRACTUELS	5
REPARTITION DU NOMBRE DE EMPLOIS PERMANENTS (TITULAIRES ET CONTRACTUELS)	6
ZOOM SUR QUELQUES METIERS	7
REPARTITION DES TITULAIRES PAR CATEGORIE	7
REPARTITION DES CONTRACTUELS PAR CATEGORIE	7
REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS PAR CATEGORIE	7
AGE MOYEN	8
PYRAMIDE DES AGES	9
1.2. LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	10
TEMPS COMPLET ET TEMPS NON COMPLET	10
LES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	10
1.3. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	11
NOMBRE D'AGENTS AYANT UN CET	11
NOMBRE DE JOURS PLACES SUR UN CET	11
NOMBRE MOYEN DE JOURS PLACES SUR UN CET	11
1.4. ARRIVEES ET DEPARTS	12
RECRUTEMENTS	12
DEPARTS	13
1.5. POSITIONNEMENT	15
REPARTITION SEXUEE DES EMPLOIS FONCTIONNELS ET DE DIRECTION	15
CANDIDAT AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	15
1.6. PROMOTION SOCIALE	16
AVANCEMENT DE GRADE	16
PROMOTION INTERNE	17
2. LA REMUNERATION DES AGENTS PERMANENTS	18
REMUERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR CATEGORIE (AVANT PAS)	18
REMUERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR CATEGORIE HORS EMPLOIS FONCTIONNELS (AVANT PAS)	18
MONTANT MENSUEL MOYEN DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR CATEGORIE HORS EMPLOIS FONCTIONNELS	18
MONTANT MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR FILIERE HORS EMPLOIS FONCTIONNELS	19
REMUERATION NETTE MOYENNE PAR CATEGORIE HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET HORS MONTANT MOYEN D'HEURES SUPPLEMENTAIRES (AVANT PAS)	19
MONTANT MOYEN D'IFSE PAR CATEGORIE HORS EMPLOIS FONCTIONNELS	19

3. LA FORMATION	20
NOMBRE D'AGENTS PARTIS EN FORMATION	20
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION SUIVIS	21
4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	22
NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE 2022	22
NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES DECLAREES EN 2022	22
NOMBRE D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES POUR INVALIDITE (ATI)	23
5. LES CONGES	23
NOMBRE D'AGENTS AYANT PRIS UN CONGE PATERNITE	23
CONGE PARENTAL : NOMBRE DE CONGES PRIS EN 2022	24
6. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	24
TEMPS PARTIEL	24
7. LA POLITIQUE RH MENEES PAR LA VILLE DE MAISONS-ALFORT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	25
8. LES ACTIONS COMMUNALES MENEES PAR LA VILLE DE MAISONS-ALFORT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	26

PREAMBULE

La Ville de Maisons-Alfort a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les indicateurs développés ci-dessous sont autant d'informations factuelles à prendre en compte pour permettre à la collectivité de mettre en œuvre des actions tendant vers ce principe d'égalité.

Etude réalisée sur les effectifs de la Ville au 31-12-2022

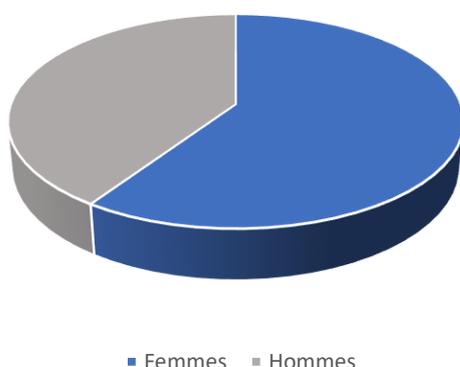
1. Les conditions générales d'emploi

1.1. Les effectifs

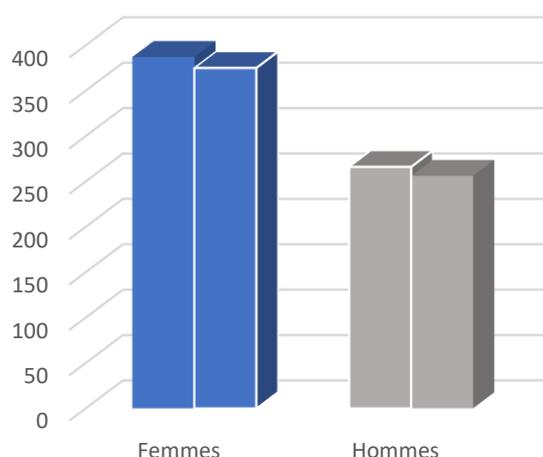
Répartition du nombre de titulaires

- ➔ 375 femmes
- ➔ 256 hommes

59,5% des titulaires sont des femmes



Situation comparée des titulaires
2021-2022



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	83	117	102	36	31	0	6
Hommes	18	203	1	9	5	3	17

Les filières sont, dans les grandes lignes, représentatives des métiers présents au sein de la collectivité. En 2017, une étude du Centre d'Information et Documentation Jeunesse (CIDJ) montrait que seuls 17% des métiers étaient mixtes, une profession étant considérée comme mixte lorsque la part des hommes ou des femmes se situe entre 40 et 60% de l'effectif. Cette non-mixité met en évidence les inégalités et les stéréotypes de genre qui persistent dans le monde du travail.

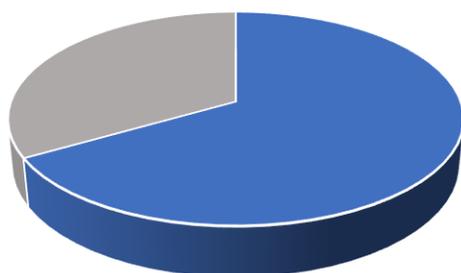
Les effectifs des titulaires n'échappent pas à ce constat : la filière sociale est féminine à 99%, les filières administrative, animation et culturelle le sont à plus de 80%. La filière qui tend vers la mixité est la filière technique, comprenant 37% de femmes. Cette filière regroupe notamment les métiers de l'entretien et de la propreté, du gardiennage mais aussi les métiers de la régie bâtiment, les emplois de jardiniers ainsi que les ASVP.

Répartition du nombre de contractuels

➔ 130 femmes

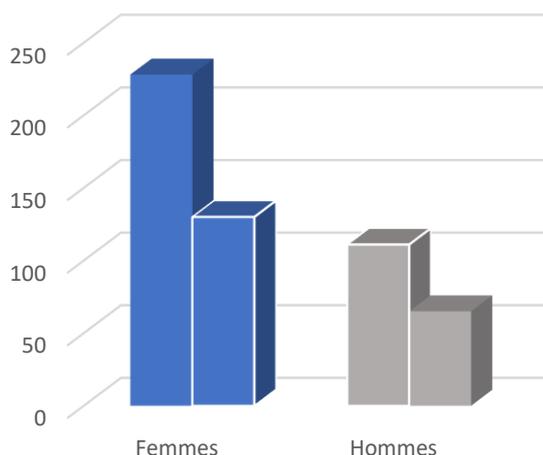
67% des contractuels sont des femmes

➔ 65 hommes



■ Femmes ■ Hommes

Situation comparée des contractuels
2021-2022



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	12	62	46	0	7	0	3
Hommes	4	38	1	0	12	0	10

Les effectifs des contractuels se ventilent de façon similaire essentiellement pour la filière sociale, féminine à 98% ; la filière administrative est également largement féminine à 75%. La répartition est ensuite plus nuancée sur les autres filières, la part des femmes étant notamment de 37% pour la filière culturelle. La filière qui tend à nouveau vers la mixité est la filière technique mais les chiffres s'inversent : elle comprend 62% de femmes. Cela est notamment lié à une sur-représentation des femmes dans la fonction d'entretien.

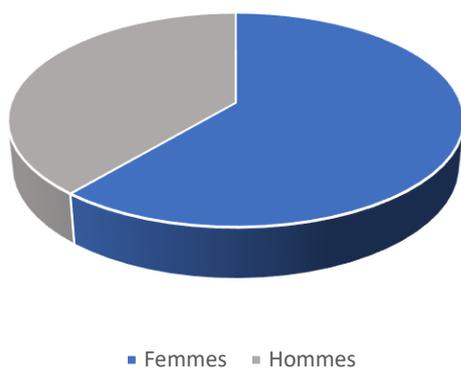
A noter : en 2021, les vacataires du secteur de l'animation avaient été pris en compte dans les effectifs soit 95 agents ; or, il ne s'agit pas d'effectifs permanents. Ils n'ont donc pas été pris en compte dans l'analyse de l'année 2022. Cependant, avec le travail entrepris pour déprécier les contrats relevant du secteur de l'animation, ces statistiques sont amenées à évoluer.

La part des femmes dans les effectifs des contractuels est ainsi plus importante, les plaçant en plus grand nombre dans une situation de travail plus précaire. Cette précarité tient en partie à l'absence de nationalité française, le recrutement ne pouvant alors s'opérer que par le biais d'un contrat régulé par le titre de séjour.

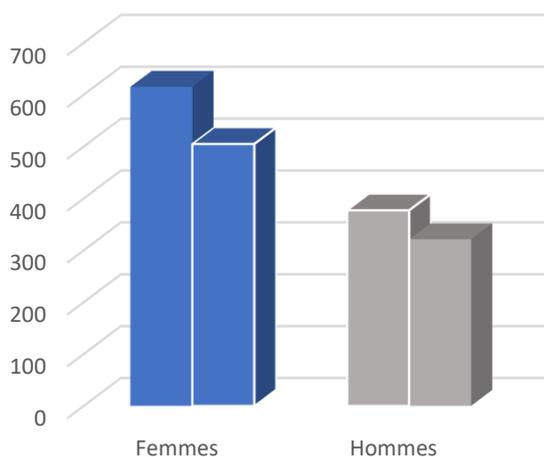
Répartition du nombre de emplois permanents (titulaires et contractuels)

- ➔ 505 femmes
- ➔ 321 hommes

61% des agents permanents sont des femmes



Situation comparée des emplois permanents 2021-2022



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	95	179	148	36	38	0	9
Hommes	22	241	2	9	17	3	27

A l'échelle de tous les postes permanents pourvus au 31/12/2022, la filière technique reste celle qui tend le plus vers la mixité pour les raisons développées ci-dessus.

En prenant en compte les emplois aidés et les assistantes maternelles, la part des femmes et des hommes par statut en 2022 est la suivante :

Statut	Femmes	Hommes
Titulaire	• 375 femmes	• 256 hommes
Contractuels	• 130 femmes	• 65 hommes
Emplois aidés	• 2 femmes	• 6 hommes
Assistants maternelles	• 30 femmes	• 0 homme

Zoom sur quelques métiers

Le métier d'agent d'entretien est occupé à près de 69% par des femmes.

Le métier d'ATSEM est occupé à 100% par des femmes.

Les aides à domicile comptent 1 homme sur un effectif d'une petite cinquantaine d'agents.

Les éducateurs sportifs terrestres comptent 11% de femmes dans leurs effectifs.

Les métiers composant la régie bâtiment (électricien, menuisier, serrurier, ...) sont occupés à 100% par des hommes.

En 2020, les agents de la petite couronne sont à 64,3% des femmes et à 35,7% des hommes. Cette part varie selon les métiers/filières. Le taux de féminisation à l'échelle de la fonction publique territoriale est de 61% (source DGAFP – 2019).

Les éléments statistiques de Maisons-Alfort sont en résonance avec les métiers exercés au regard des compétences d'une Ville.

Les métiers genrés restent donc une clé de répartition prédominante en 2022. Comme le pointe un rapport du centre Hubertine Auclert, « il est d'autant plus difficile de lutter contre ces représentations qu'elles ont été transmises à chacun d'entre nous par l'éducation, les livres, les jeux dès le plus jeune âge puis dans la formation professionnelle ».

Ces chiffres sont donc le reflet d'éléments extérieurs à la collectivité : orientation scolaire, niveau de qualification des femmes recrutées mais aussi d'éléments internes à la collectivité : ses métiers et leur pénibilité.

Parmi les leviers mis en place, il est possible de citer la rédaction systématiquement non genrée des annonces de recrutement : le processus de recrutement est ainsi neutre et égalitaire, les critères de sélection étant les mêmes pour les femmes et les hommes. Néanmoins, dans un marché de l'emploi actuellement très en tension, le but premier reste de pourvoir les postes vacants, sans distinction du sexe.

Répartition des titulaires par catégorie

	A	B	C
Femmes	42	50	283
Hommes	9	24	223

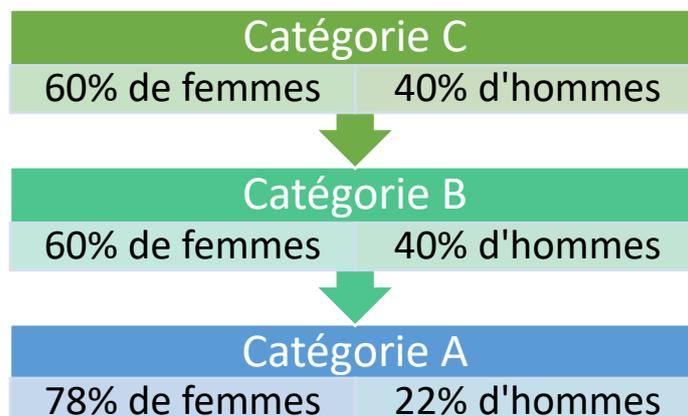
Répartition des contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	8	21	101
Hommes	5	23	37

Répartition des effectifs permanents par catégorie

	A	B	C
Femmes	50	71	384
Hommes	14	47	260

La répartition 2022 par catégorie est la suivante :



Dans la FPT, à l'échelle nationale, selon les sources DGAFP 2019 :

Catégorie C : 61% de femmes / 39% d'hommes

Catégorie B : 63% de femmes / 37% d'hommes

Catégorie A : 62% de femmes / 38% d'hommes

La part des femmes continue de croître en 2022 dans la catégorie A (74% en 2021) et dans la catégorie B (52% en 2021). La répartition sexuée reste stable pour la catégorie C en 2021 et 2022.

Il ne faut pas oublier que certains cadres d'emplois de la filière sociale, filière très largement féminine et 2^{ème} filière la plus représentée au sein de notre collectivité, ont été réévalués en catégorie supérieure : c'est notamment le cas des éducateurs de jeunes enfants, rattachés à la catégorie A depuis le 1^{er} janvier 2018 et des auxiliaires de puériculture qui relèvent de la catégorie B depuis le 1^{er} janvier 2022.

Age moyen

Titulaires

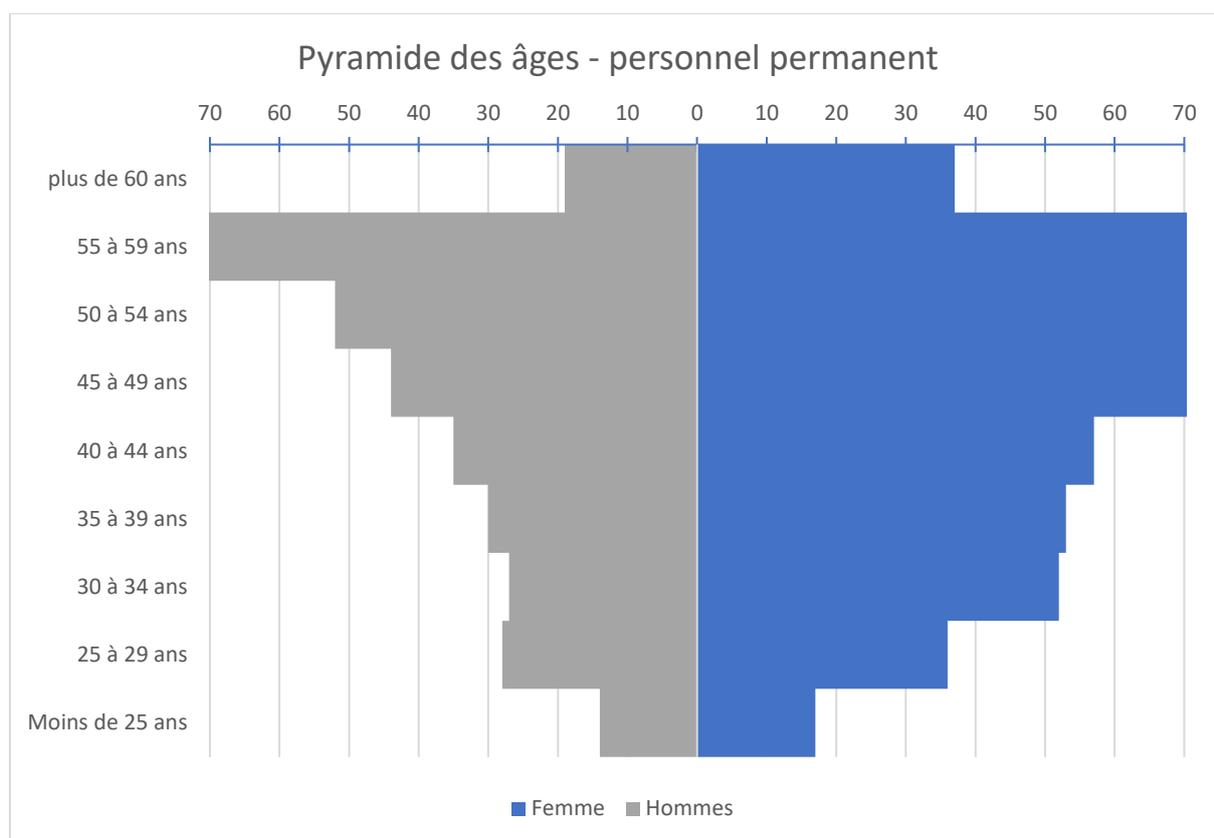
	A	B	C
Femmes	49	43	48
Hommes	52	49	47

Contractuels

	A	B	C
Femmes	38	31	39
Hommes	38	34	35

L'âge moyen dans la fonction publique territoriale est de 45,2 ans, comme l'âge moyen de la collectivité ; cet âge moyen était identique en 2021.

Pyramide des âges



	Femmes	Hommes
Plus de 60 ans	66%	34%
De 55 à 59 ans	51%	49%
De 50 à 54 ans	64%	36%
De 45 à 49 ans	66%	34%
De 40 à 44 ans	62%	38%
De 35 à 39 ans	64%	36%
De 30 à 34 ans	66%	34%
De 25 à 29 ans	56%	44%
Moins de 25 ans	55%	45%

La pyramide des âges 2022 révèle un vieillissement des agents de la Ville, 58% ayant plus de 45 ans. La proportion des femmes dans la répartition des tranches d'âge correspond à + ou – 5% au pourcentage des femmes dans les effectifs permanents (61%), avec une spécificité pour la tranche des 55-59 ans où la parité est presque parfaite.

1.2. La durée et l'organisation du travail

Temps complet et temps non complet

	Femmes	Hommes
Temps complet	481	310
Temps non complet	24	11

Les postes à temps complet sont occupés à 61% par des femmes, ce qui correspond exactement à la part des femmes dans les effectifs de la Ville.

69% des temps non complets sont occupés par des femmes, laissant penser que la précarité du temps non complet est davantage subie par les femmes que par les hommes. Il faut nuancer le propos car 25 des 35 agents à temps non complet relèvent de la filière culturelle, les postes d'enseignement artistique étant très fréquemment à temps non complet, ces agents étant majoritairement multi-employeurs. Parmi ces 25 agents, 64% sont des femmes mais il ne faut pas oublier que la filière culturelle est féminisée à hauteur de 69%. En revanche, parmi les 10 autres agents à temps non complet, 80% sont des femmes.

En conclusion, malgré les nuances développées ci-dessus, la précarité du temps non complet reste principalement supportée par les femmes : cette situation correspond notamment aux postes de portage de repas à domicile qui sont des emplois à temps non complet 30h occupés exclusivement par des femmes.

Les effectifs selon l'organisation du travail

	Travail le samedi avec ou sans roulement	Temps de travail annualisé	TOTAL
Femmes	60	36	96
Hommes	78	9	87
TOTAL	138	45	183

Différents services à la population travaillent le samedi matin, voire toute la journée (affaires générales, équipements sportifs, ...), en grande majorité par roulement. La médiathèque a une organisation de travail du mardi au samedi.

Le secteur de l'animation est annualisé entre le temps scolaire et le temps de vacances scolaires.

La répartition sexuée d'organisations de travail spécifiques est presque mixte (52% pour les femmes, 48% pour les hommes).

1.3. Compte épargne temps (CET)

Nombre d'agents ayant un CET

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	95	29	32	156
Hommes	36	16	10	62

72% des détenteurs d'un CET sont des femmes. La détention ou non d'un CET est principalement à mettre en lien avec l'organisation horaire du service : l'existence d'un CET est presque nulle pour les services s'organisant sur 35h hebdomadaires, le versement de congés au CET concernant surtout les services ayant une organisation hebdomadaires supérieure à 35h, générant ainsi des RTT.

Nombre de jours placés sur un CET

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	697,5	294,5	612,5	1 604,5
Hommes	959	396	613	1 968
Total	1 656,5	690,5	1 225,5	

La détention d'un CET a également un lien avec la catégorie d'emploi occupée. Les effectifs permanents de la collectivité sont composés à 8% d'agents de catégorie A mais ils détiennent 34% des jours épargnés sur un CET. De la même manière, 78% des agents relèvent de la catégorie C mais ils ne détiennent que 46% des jours épargnés sur un CET. La catégorie la plus équilibrée est la catégorie B, qui correspond à 14% des effectifs permanents de la Ville, ces agents détenant 19% des jours épargnés sur un CET.

Nombre moyen de jours placés sur un CET

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Femmes	2	4	12
Hommes	3,5	8,5	44

Le nombre moyen de jours épargnés sur un CET augmente en lien avec les catégories, donc le degré de responsabilité des postes. Pour autant, même si les femmes représentent 61% de l'effectif global de la Ville, elles épargnent en moyenne moins de jours que les hommes : ce constat peut être mis en lien avec l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui pèse souvent plus sur les femmes que les hommes.

1.4. Arrivées et départs

Recrutements

Titulaires par catégorie

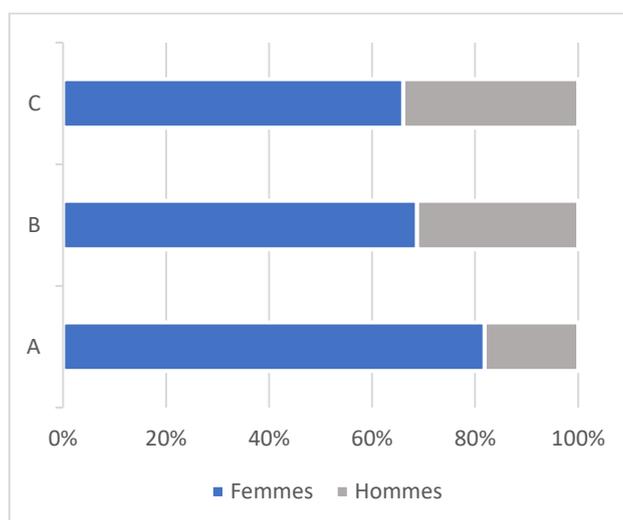
	A	B	C
Femmes	4	2	2
Hommes	1	0	1

Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	5	9	33
Hommes	1	5	17

Recrutements sur effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	9	11	35	55
Hommes	2	5	18	25
Total	11	16	53	80



Les libellés des emplois sont féminisés lors qu'ils sont masculins et inversement (exemple : assistant(e) du service ...). Lors des entretiens de recrutement, ce sont les compétences et performances des candidats qui sont mesurées, sans distinction de sexe. A niveau de compétences équivalentes, les recruteurs tiennent compte de la composition du service pour faire un choix tendant vers la mixité.

Parmi les opérations de recrutement allant à l'encontre du marquage genré des métiers, la collectivité a réussi à recruter :

- Une femme pour assurer la conduite de la navette séniors ;
- Une cuisinière en crèche ;
- Deux femmes chargées d'opération bâtiments ;
- Une femme maraîchère.

Départs

Titulaires par catégorie

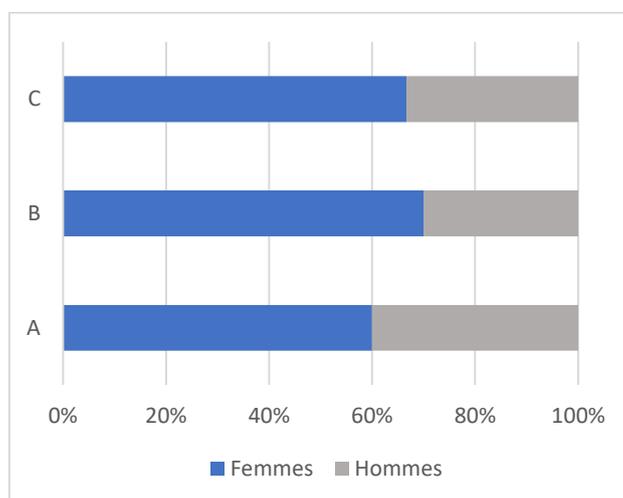
	A	B	C
Femmes	6	5	21
Hommes	2	4	12

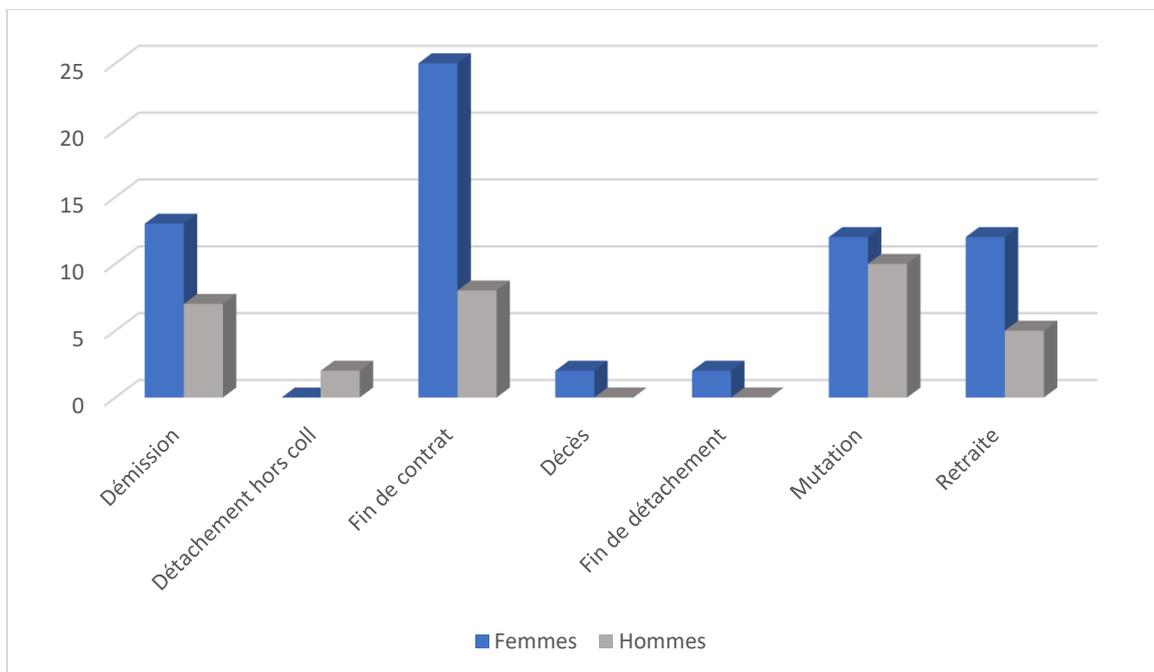
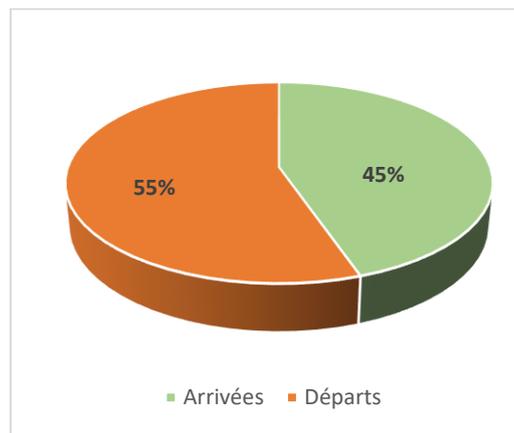
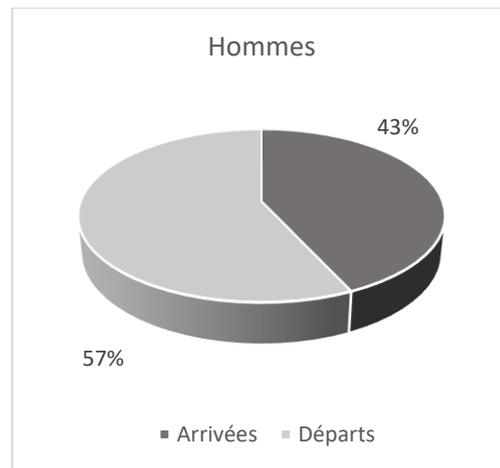
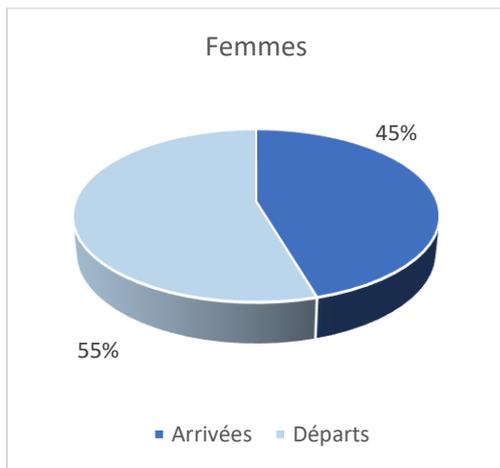
Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	0	9	25
Hommes	2	2	11

Départ en effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	6	14	46	66
Hommes	4	6	23	33
Total	10	20	69	99





Les arrivées et les départs sont dans les mêmes proportions, quel que soit le sexe. Le pourcentage de départ des femmes et des hommes est en correspondance avec la répartition sexuée des emplois permanents de la collectivité.

Les mouvements de l'année 2022 sont le reflet du marché de l'emploi actuel et de la pyramide des âges de la collectivité :

- des difficultés de recrutement de façon générale et très marquées sur certains métiers ;
- peu de candidatures titulaires ;
- une mobilité externe importante expliquant notamment les fins de contrat et démissions ;
- des secteurs très en tension avec un turn-over important impliquant des opérations de recrutement quasi-permanentes : secteur de la petite enfance et des aides à domicile tout particulièrement ;
- des départs à la retraite en augmentation.

1.5. Positionnement

Répartition sexuée des emplois fonctionnels et de direction

	Femmes	Hommes
DGS, DGA, DGST	1	3
Responsable de service/Directeur	11	6

Si une seule femme figure dans les effectifs des emplois fonctionnels, elles représentent 65% des responsables de service et directeurs/trices de la collectivité. Ce pourcentage est ramené à 57% si les emplois fonctionnels et de direction sont cumulés. A l'échelle nationale, selon les chiffres de la DGAFP, les femmes représentent seulement 31% des emplois d'encadrement supérieur et de direction au sein de la fonction publique territoriale.

Candidat aux concours et examens professionnels

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	16	11	2	29
Hommes	4	6	0	10

Les agents ayant déclaré à la collectivité une présentation de concours ou d'examens professionnels sont des femmes à 74%. Ainsi, 4,7% des agents permanents s'inscrivent dans une logique de concours ou d'examen professionnel.

1.6. Promotion sociale

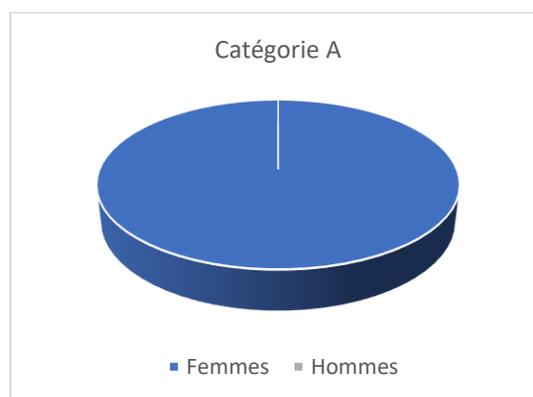
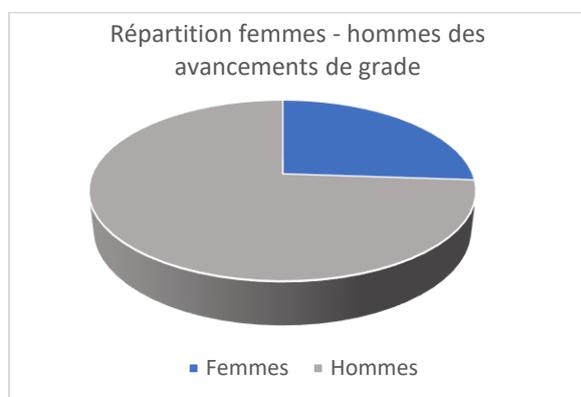
Avancement de grade

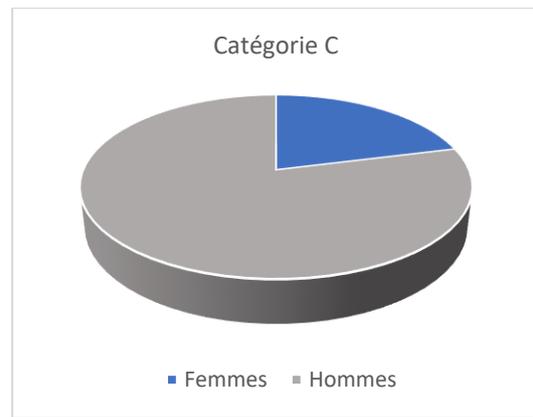
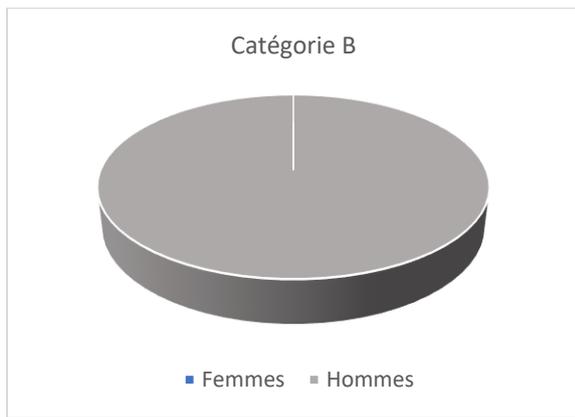
L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière au sein même d'un cadre d'emplois. Pour en bénéficier, il est nécessaire de remplir des conditions statutaires et parfois de quotas ou de réussite à un examen professionnel.

La saisine des CAP n'est plus nécessaire, l'avis de la collectivité étant ainsi prépondérant.

Hommes					
	Nb agents titulaires	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	9	0	0	0	/
B	24	2	2	2	100%
C	223	29	15	15	51,7%
Total	256	31	17	17	54,8%

Femmes					
	Nb agents titulaires	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	42	4	2	2	50%
B	50	0	0	0	/
C	283	22	4	4	18,3%
Total	375	26	6	6	23%





Le ratio des femmes pour la catégorie C peut interroger mais il ne faut pas omettre que le bénéfice d'un avancement de grade est à mettre en perspective avec les évaluations professionnelles, donc la façon de réaliser ses missions, indépendamment de toute considération sexuée.

En effet, la procédure est systématique donc n'engendre pas de biais genré : une fiche de proposition d'avancement de grade est adressée à chaque responsable de service dès qu'un agent remplit l'ensemble des conditions statutaires. Les chiffres ci-dessus sont donc le reflet des avis des responsables hiérarchiques au regard de la manière de servir des agents.

Promotion interne

La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois, voire de catégorie. Après la sélection opérée par la collectivité, les dossiers sont instruits par le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) de la petite couronne sur la base des Lignes Directrices de Gestion (LDG) fixées par cet établissement.

Hommes				
	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	7	1	0	/
B	91	16	2	2,2%
Total	98	17	2	2,04%

Femmes				
	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	2	1	1	100%
B	38	9	2	5,3%
Total	40	10	3	7,5%

Actusé de réception en préfecture
094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
Date de télétransmission : 17/02/2023
Date de réception préfecture : 17/02/2023

Comme pour l'avancement de grade, la procédure est systématique : une fiche de proposition est adressée à chaque responsable de service dès qu'un agent remplit l'ensemble des conditions statutaires.

La collectivité tend vers un principe de cotation de poste : les avis favorables de la Ville sont donc déterminés par rapport au poste occupé et par les qualités professionnelles des agents.

Par ailleurs, le calendrier 2022 du CIG ne prévoyait pas de promotion interne au grade d'agent de maîtrise, ce qui explique l'absence de donnée pour la catégorie C.

2. La rémunération des agents permanents

Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie (avant PAS)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	3 118 €	1 944 €	1 665 €	2 242 €
Hommes	4 101 €	2 353 €	1 950 €	2 801 €
Ecart	32%	21%	17%	25%

Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie hors emplois fonctionnels (avant PAS)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	3 050 €	1 944 €	1 665 €	2 220 €
Hommes	3 599 €	2 353 €	1 950 €	2 634 €
Ecart	18%	21%	17%	19%

La différence de salaire net moyen est de 414 € en moins pour les femmes.

Montant mensuel moyen des heures supplémentaires par catégorie hors emplois fonctionnels

	A*	B	C	Toute catégorie
Femmes	336 €	136 €	132 €	201 €
Hommes	164 €	253 €	352 €	256 €
Ecart	-51%	86%	167%	27%

* seuls les professeurs d'enseignement artistique sont concernés, 4 femmes et 1 homme.

Accusé de réception en préfecture
094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
Date de télétransmission : 17/02/2023
Date de réception préfecture : 17/02/2023

Si ce calcul est fait en neutralisant la catégorie A, pas représentative :

	B	C	Moyenne catégorie B et C
Femmes	136 €	132 €	134 €
Hommes	253 €	352 €	303 €
Ecart	86%	167%	126%

Montant moyen d'heures supplémentaires par filière hors emplois fonctionnels

	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	168 €	68 €	85 €	144 €	235 €	0 €	279 €
Hommes	197 €	359 €	151 €	194 €	0 €	730 €	179 €

Rémunération nette moyenne par catégorie hors emplois fonctionnels et hors montant moyen d'heures supplémentaires (avant PAS)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	3 050 €	1 808 €	1 533 €	2 130 €
Hommes	3 599 €	2 100 €	1 598 €	2 432 €
Ecart	18%	16,15%	4,25%	14%

Une fois les heures supplémentaires neutralisées, la différence de salaire net moyen est de 302€ en moins pour les femmes (277€ en 2021).

Selon les statistiques de l'INSEE 2020, un agent de la fonction publique territoriale perçoit en moyenne 2 019 € nets par mois à temps complet.

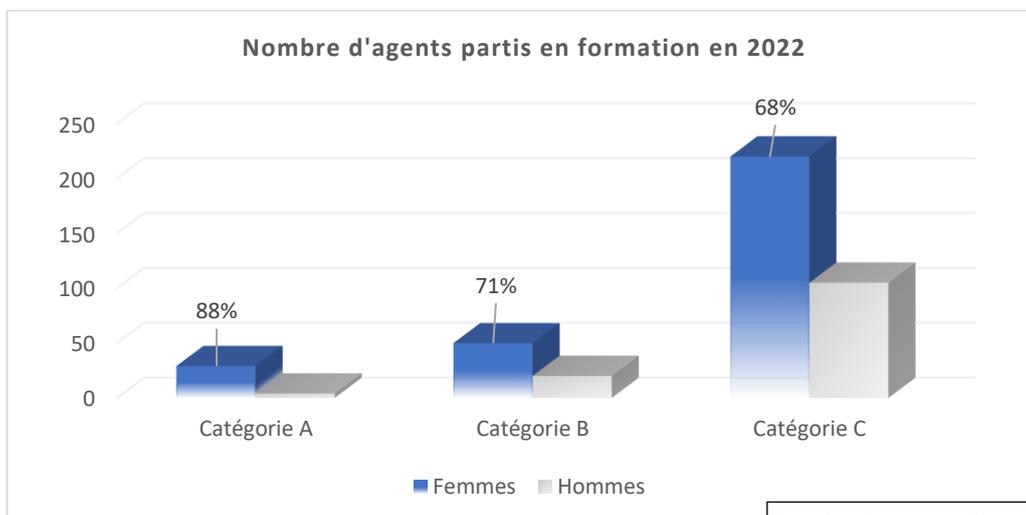
Montant moyen d'IFSE par catégorie hors emplois fonctionnels

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	789 €	316 €	81 €	395 €
Hommes	1 329 €	743 €	122 €	731 €
Ecart	68%	135%	51%	85%

3. La formation

Nombre d'agents partis en formation

	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	4	29	33
Préparation aux concours et examens		1	
Formation prévue par les statuts particuliers	3	19	
Formation de perfectionnement	1	9	
Agents de catégorie B	20	50	70
Préparation aux concours et examens	3	5	
Formation prévue par les statuts particuliers	15	33	
Formation de perfectionnement	2	12	
Agents de catégorie C	105	220	325
Préparation aux concours et examens		4	
Formation prévue par les statuts particuliers	84	119	
Formation de perfectionnement	21	94	
Formation personnelle		3	
Total	129	299	428

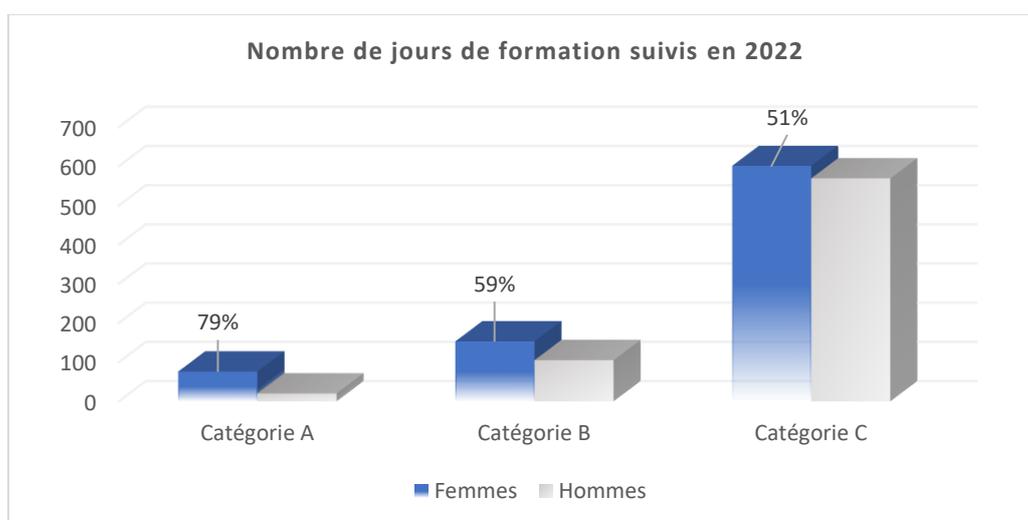


Accusé de réception en préfecture
 094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
 Date de télétransmission : 17/02/2023
 Date de réception préfecture : 17/02/2023

L'année 2022 subit encore les impacts de la crise sanitaire : des formations dispensées par le CNFPT ont été annulées, le montage d'actions de formation en intra reste compliqué. Le nombre d'agents partis en formation progresse légèrement (de 395 en 2021 à 428 en 2022).

Nombre de jours de formation suivis

	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	20	76	96
Préparation aux concours et examens		7	
Formation prévue par les statuts particuliers	19	51	
Formation de perfectionnement	1	18	
Agents de catégorie B	105	153	258
Préparation aux concours et examens	5	30	
Formation prévue par les statuts particuliers	89	100	
Formation de perfectionnement	11	23	
Agents de catégorie C	569	601	1170
Préparation aux concours et examens		30	
Formation prévue par les statuts particuliers	513	297	
Formation de perfectionnement	56	234	
Formation personnelle		40	
Total	694	830	1524



Le pourcentage de nombres de jours de formation suivis est en corrélation avec la ventilation sexuée des effectifs permanents.

Le nombre moyen de journées de formation par agent correspond au nombre total de journées de formation suivies sur une année rapporté à l'effectif total des agents permanents, y compris ceux n'ayant pas suivi de formation au cours de l'année.

Si ce calcul est fait par sexe et par catégorie, les résultats sont les suivants :

	Nombre moyen de journée de formation des femmes	Nombre moyen de journées de formation des hommes
Catégorie A	1,52	1,43
Catégorie B	2,15	2,23
Catégorie C	1,57	2,19

4. Les conditions de travail

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2022

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Femmes	77	1	2	80
Hommes	31	1	0	32
Total	108	2	2	112

Les agents de catégorie C sont les plus concernés par les accidents déclarés en 2022 : 71% des accidents des agents de catégorie C ont concerné des femmes.

Nombre de maladies professionnelles déclarées en 2022

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Femmes	3	0	0	3
Hommes	1	0	0	1

L'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), qui s'intéresse aussi bien au secteur public que privé, constate que depuis 2001, les secteurs les plus accidentogènes

Accès en ligne : <https://www.annuaire.gouv.fr/annuaire>
 094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
 Date de télétransmission : 17/02/2023
 Date de réception préfecture : 17/02/2023

pour les femmes sont les activités de service : santé, action sociale, nettoyage, le secteur du bâtiment étant le plus accidentogène pour les hommes. Par ailleurs, les reconnaissances de maladie professionnelle se sont accélérées (+ 108% entre 2000 et 2019). Cette progression est deux fois plus rapide pour les femmes, avec une stabilisation depuis 2011.

Le RASSCT 2022 (rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail) sera établi courant 2023 et apportera une analyse plus fine de cette problématique.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Femmes	3	1	0	4
Hommes	0	0	0	0

L'attribution d'une ATI peut mettre en évidence la pénibilité physique de certains métiers. Les attributions 2022 sont exclusivement féminines. Parmi les métiers exposés aux risques physiques représentant un effectif important au sein de la collectivité, il est possible de citer : les auxiliaires de puériculture et les agents sociaux de petite enfance, les ATSEM, les agents d'entretien et les aides à domicile qui regroupent environ 260 agents, soit près de 32% des effectifs permanents.

5. Les congés

Nombre d'agents ayant pris un congé paternité

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Hommes	4	1	2

Congé parental : nombre de congés pris en 2022

Le congé parental est une position administrative autorisée jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Au 31 décembre 2022, 4 agents étaient en congé parental. La ventilation sexuée est la suivante :

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	7	2	0	9
Hommes	0	0	0	0

Le congé parental est à 100% féminin au sein de la Ville. La situation était identique en 2021. Conformément à la réglementation, un rendez-vous avec un cadre de la direction des ressources humaines est désormais proposé aux agents lorsqu'ils envisagent leur réintégration.

6. L'organisation du temps de travail

Temps partiel

Le temps partiel est une possible modalité d'exercice d'un emploi dont le poste budgétaire existe à temps complet. Au 31 décembre 2022, 8 agents exerçaient leur fonction à temps partiel, de droit ou sur autorisation. La ventilation sexuée est la suivante :

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	7	0	1	8
Hommes	0	0	0	0

Le temps partiel est donc à 100% féminin au sein de notre collectivité. La situation était identique en 2021. 100% des demandes de reprise à temps plein sont satisfaites.

7. La politique RH menée par la Ville de Maisons-Alfort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Un référent déontologue, rattaché au CIG petite couronne, peut être consulté et apporter des conseils utiles au respect des obligations et principes déontologiques (probité, secret professionnel, devoir de réserve, ...).

Le registre des dangers graves et imminents a été mis en place et permet de signaler d'éventuelles conditions de travail ne garantissant pas la sécurité des agents.

Courant 2022, la Ville a adhéré au centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité des femmes et des hommes. L'objectif de cette adhésion est d'aider et de conseiller la Ville à promouvoir ce principe d'égalité à travers diverses actions, notamment dans le milieu professionnel.

Au cours de l'année 2023, la collectivité s'engagera dans la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel. Une campagne de sensibilisation sera organisée à destination des agents et un temps de formation sera identifié pour les agents en situation d'encadrement.

Enfin, sur la base de ce rapport de situation comparé, Maisons-Alfort établira son plan d'actions égalité professionnelle. Il précisera :

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public ;
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- Si possible les moyens et outils mis à disposition ;
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures.

8. Les actions communales menées par la Ville de Maisons-Alfort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a réaffirmé le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective.

La Ville a poursuivi en 2022 son engagement sur cette thématique et a déployé un ensemble de mesures pour lutter contre les inégalités et promouvoir une culture de l'égalité.

- **Adhésion au Centre Hubertine Auclert**

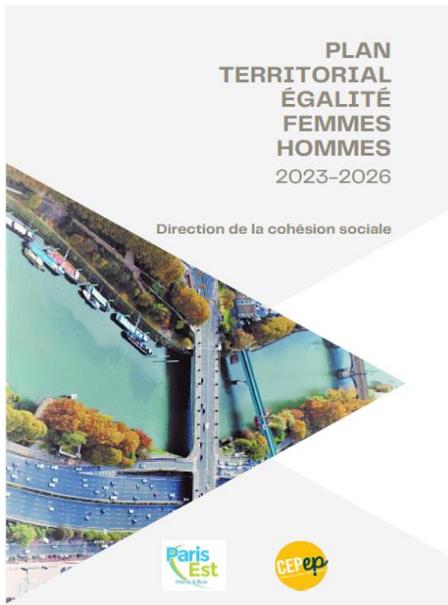
La Ville de Maisons-Alfort a souhaité accroître son action visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes. Cela se traduit par la mise en place d'une véritable politique locale visant notamment à l'éducation à l'égalité, la lutte contre les violences faites aux femmes et plus généralement la lutte contre la discrimination sexiste etc...

Aussi et afin de pouvoir mettre en œuvre cette politique publique relative à l'égalité femmes/hommes, la Ville de Maisons-Alfort a souhaité se faire accompagner de structures spécialisées sur cette thématique. Elle a donc adhéré au Centre francilien de ressources pour l'égalité des femmes et hommes Hubertine Auclert en date du 30 juin 2022.

Il a pour principaux objectifs la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes à travers l'observatoire régional des violences faites aux femmes. Il apporte une expertise et des ressources sur ces thèmes aux actrices et acteurs qui œuvrent sur le territoire francilien.

Être adhérente au Centre Hubertine Auclert permettra à la Commune de Maisons-Alfort de se doter de nouveaux outils (formations, appui au montage de projets etc..) pour avancer sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers diverses actions, et notamment dans le milieu professionnel.

Dans le cadre de son adhésion, la Ville a participé à l'échange de pratiques relatif à l'hébergement et au relogement des femmes victimes de violences conjugales le 1^{er} juillet 2022 et à la journée territoires franciliens pour l'égalité le 4 octobre 2022 organisés par le Centre Hubertine Auclert.



- **Mirabal 2022**

La Mirabal conjugue un événement sportif et un lieu d'information et de sensibilisation sur les violences faites aux femmes et doit son nom aux sœurs Mirabal, assassinées le 25 novembre 1960 en République dominicaine alors qu'elles luttent contre la dictature de leur pays.

La Ville de Maisons-Alfort a de nouveau subventionné l'association Tremplin 94 (organisatrice de l'évènement) au titre de la 11^{ème} édition du dimanche 27 novembre 2022.

- **Élaboration d'un plan territorial pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2026**

En 2022, l'EPT Paris Est Marne&Bois a choisi d'être l'animateur des enjeux d'égalité sur tout le territoire en impulsant la rédaction d'un plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes réunissant les 13 communes soit plus de 520 000 habitantes et habitants.

La Ville de Maisons-Alfort a participé aux différents groupes de travail dans le cadre de l'élaboration de ce plan.

Les objectifs du plan d'actions

Ce plan d'actions a pour ambition de répondre aux six objectifs suivants :

- La défense du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et des droits inhérents,
- La lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre,
- La représentation et la participation des femmes dans l'espace public et dans toutes les sphères de la vie politique et publique,
- L'accès équitable de toutes et tous aux activités et installations culturelles, sportives et de loisirs,
- Le renforcement des politiques et actions contre la violence sexuelle et en faveur de la prise en charge des victimes,
- La prise en compte de la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques menées par le territoire et les communes.

Ces objectifs sont déclinés en axes puis, en actions :

- Axe 1 : Promouvoir l'égalité sur le territoire
- Axe 2 : Renforcer l'accès aux droits, l'insertion et l'égalité professionnelle
- Axe 3 : Favoriser la promotion et la représentativité des femmes
- Axe 4 : Lutter contre les violences

Le plan d'actions territorial pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit être adopté au conseil du Territoire au printemps 2023. **La Ville de Maisons-Alfort pourra décliner les actions qu'elle désire mettre en œuvre à l'échelle communale.**

L'action socioculturelle

Un groupe de travail informel s'est constitué dans les années 90 afin de répondre à des besoins de prévention autour de conduites à risque et de relations filles garçons.

Dans le cadre du pilotage de ce groupe dénommé le groupe référent Prévention Santé, l'Office Municipal de la Culture décide en lien avec les membres des actions de prévention à mener. Les actions sont menées en direction du grand public ou bien des élèves.

Celles-ci sont décidées en fonction des besoins identifiés, des sollicitations de la part des équipes éducatives des collèges et des lycées de la ville, des parents.



Le groupe référent Prévention santé est composé de :

- Office Municipal de la Culture - Bureau Information Jeunesse (BIJ) :

Le BIJ est un lieu d'information et de documentation sur les métiers, les loisirs, l'Europe, les vacances, la santé, la vie quotidienne, ouvert à tous les marseillais âgés de 12 à 25 ans, sans rendez-vous.

Les équipements de quartier gérés par l'OMC mènent des actions ponctuellement et accueillent les membres du groupe référent pour certaines de leurs actions.

- Association Drogues et Société :

L'association gère à Créteil un centre de soins et d'accompagnement à l'insertion sociale pour toxicomanes et un centre d'Information Prévention. L'association assure des permanences dans les locaux d'INFO-Parents sur Maisons-Alfort géré par l'OMC.

- Le Planning Familial :

Mouvement féministe et d'éducation populaire, l'association agit pour promouvoir l'accès à l'information et à l'éducation pour tous.

Le planning est un lieu de parole et d'information où l'on peut échanger sur le désir, le plaisir, les difficultés, la virginité, la pilule, le préservatif, la pilule du lendemain, l'avortement.

L'information et l'éducation sexuelle sont des moyens de développer les conditions d'une prise de conscience pour que l'égalité des droits et des chances soit garantie à tous.

- Pluriels 94 :

L'association de prévention qui est présente dans les quartiers s'est installée en 2021 dans le quartier des Juilliottes, étant ainsi au plus près des jeunes et de leurs besoins.

Accusé de réception en préfecture
094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
Date de télétransmission : 17/02/2023
Date de réception préfecture : 17/02/2023

Outre ces professionnels, depuis la mise en place du groupe référent, des parents d'élèves bénévoles se sont investis afin d'apporter leur éclairage et leurs propositions sur des actions à mener.

Enfin, les infirmiers et les assistants sociaux des établissements scolaires participent aux réunions du groupe référent. Le groupe référent est régulièrement invité au Comité d'éducation à la santé citoyenne et à l'environnement, instance mise en place dans les collèges.

Les sujets sur lesquels se positionne le Groupe Référent sont :

1. Les relations filles/garçons collégiens et lycéens.

Les interventions du groupe référent sur la sexualité permettent d'évoquer les relations filles/garçons, la place attribuée à chaque sexe, les rôles attribués à chacun par les jeunes.

Le Planning Familial intervient sur la base d'échanges/débats dans les collèges maisonais. Ces échanges qui s'inscrivent dans le cursus scolaire sur la sexualité permettent de travailler sur l'égalité Femme-Homme et la place de la femme dans la cité.

Pour sa part, l'association de Prévention spécialisée prend appui sur l'outil « cet autre que moi » développé par l'association parisienne Je Tu Il ; outil particulièrement efficace pour évoquer les représentations et les assignations attribuées aux deux sexes.

Dans le cadre de leurs actions, les membres du groupe référent peuvent intervenir à la demande des établissements scolaires dans le cadre du District 5. Des ateliers sur l'estime de soi et sur l'orientation scolaire sont toujours prétexte à évoquer les représentations dans les métiers.

Enfin, le 25 novembre qui est la journée de lutte contre les violences faites aux femmes est l'occasion de mettre en avant cette cause par un affichage dédié, relayer des actions nationales, présenter des expositions.

Ces affichages font l'objet d'échanges avec les habitants qui utilisent les équipements de quartier et avec les jeunes sur cette question.

*Les violences faites aux femmes, c'est quoi ?

Les Nations Unies définissent les violences à l'égard des femmes « *comme tous les actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée* ». Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes – Résolution 48/104 de l'Assemblée générale de l'ONU.

2. La formation et la sensibilisation des acteurs sur les représentations,
3. Les conduites à risque (VIH, drogues et prostitution précoce)

Les interventions sur le VIH sont le moment d'échanger sur la relation amoureuse et bien sûr de l'égalité F/H qui suscite selon les élèves des débats complexes et passionnés. Les jeunes, comme les équipes éducatives, apprécient particulièrement ces interventions qui permettent de s'exprimer librement, poser ses questions et revoir des connaissances. La question de l'égalité Femmes/Hommes est centrale dans les échanges que le groupe référent a avec les jeunes collégiens et lycéens.

Pour les professionnels c'est surtout l'occasion de prévenir les comportements à risque, de distribuer des outils (documentation) et des moyens de prévention (préservatifs) mais aussi de relayer vers les institutions en mesure d'accompagner individuellement les jeunes.

*District 5, est la circonscription administrative de l'éducation nationale dont fait partie Maisons-Alfort



Accusé de réception en préfecture
094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
Date de télétransmission : 17/02/2023
Date de réception préfecture : 17/02/2023

4. Le harcèlement/les conduites à risque notamment dans le cadre des relations entre jeunes/ado.

Le harcèlement est l'une des thématiques sur laquelle l'OMC est régulièrement interpellé par les parents et établissements scolaires. Si cette thématique est cruciale à l'école, elle concerne l'ensemble de la société et doit faire l'objet d'un traitement global, ce à quoi l'OMC entend participer, notamment au travers du PEDT, signé par la Mairie de Maisons-Alfort en 2021.

Les contenus pédagogiques de toutes les animations des ateliers proposés aux mineurs intègrent la mixité, l'altérité. Une attention particulière est portée aux activités proposées aux adolescents de manière à générer de la mixité et à être équitable entre les activités proposées aux filles et celles aux garçons, notamment lors des sorties de loisirs.

En 2022, les actions ont permis d'évoquer l'égalité Femmes/Hommes :

- Organisation d'une présentation de l'association Rêv'Elles qui organise des ateliers à destination des jeunes femmes qui les motive et les accompagne, dans leur épanouissement personnel et professionnel.
- Exposition dans le cadre de la journée internationale du droit des femmes : l'OMC a acquis une exposition sur les « femmes engagées » qui a été exposée au Lycée Professionnel Paul Bert à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Celle-ci a été l'occasion d'évoquer les parcours de militantes de l'égalité des droits des femmes et de la place de la femme dans la société.
- Exposition sur le cyberharcèlement a été installée au Bureau information Jeunesse, que les étudiants fréquentent et au Lycée Delacroix en intérieur et en extérieur à l'occasion de la journée du 25 novembre 2022.

A l'occasion de cette même journée, l'OMC –INFO-Parents a organisé une sensibilisation autour des violences faites aux femmes avec une campagne d'affichage.

En mars et en décembre 2022, les membres du groupe référent sont également intervenus au Lycée Delacroix, au Collège Herriot sur la question du VIH/ conduites à risque et du consentement dans la relation intime/amoureuse.

Par ailleurs, les entretiens avec la psychologue d'INFO-Parents ont permis de revenir sur la charge mentale que ressentent de nombreuses femmes.

Enfin, l'association maintien son blog actif afin de mettre en exergue des initiatives et de rester en lien avec les habitants. Celui-ci remplit deux objectifs :

- Relayer des informations et proposer des contenus de prévention.
- Proposer des activités.

L'emploi au cœur de l'action

La Mission Locale, de par son rôle d'accueil, d'information et de conseil auprès des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire, et de son travail d'accompagnement des parcours d'insertion professionnelle, s'efforce au quotidien de favoriser l'égalité Femmes/Hommes.

Au sein de l'offre de services proposée, cet axe est travaillé selon les modalités suivantes :

Pour les jeunes bénéficiaires du dispositif Contrat engagement jeune une intervention mensuelle du CIDFF est consacrée à l'égalité Femmes/Hommes sous forme de jeu de rôle, afin de lutter contre les stéréotypes sur les métiers dits masculins ou féminins. Sont également abordés les inégalités Femmes/Hommes dans le monde du travail : différence de salaires...

Au-delà de cette action, la Mission Locale s'efforce de favoriser l'accès à l'emploi et à la qualification des jeunes femmes qu'elle accompagne.

La Mission locale accueille les jeunes habitants de Maisons-Alfort, Charenton-le-Pont, Saint-Maurice et Saint Maur.



En 2022, 1012 jeunes ont été accompagnés dont 48% de jeunes femmes. Pour la seule Ville de Maisons-Alfort : 438 jeunes ont été accompagnés dont également 48% de jeunes femmes.

On constate une quasi parité dans les entrées en emploi ou formation entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.

Pour 2022, on observe pour l'ensemble des jeunes de Maisons-Alfort :

- Sur les 135 jeunes ayant accédé à un emploi 48.1% sont des femmes
- Sur les 57 jeunes ayant accédé à une formation 49.1% sont des femmes
- Sur les 47 jeunes ayant accédé à l'alternance 51.1% sont des femmes



Action d'Accueil Emploi

Accueil Emploi, dans son action quotidienne auprès du public maisonnaï, contribue à la réduction des inégalités Femmes/Hommes.

En suivant plus de **60% de femmes en 2022**, cette structure touche un public majoritairement féminin et faiblement qualifié, ce qui mène à œuvrer en permanence à l'accès à l'emploi pour ce public qui en est éloigné tout en travaillant sur la levée de ses freins spécifiques (problèmes de garde, mères isolées, accès aux droits, accès aux outils numériques...).



L'aide aux démarches en parallèle de l'aide à la recherche d'emploi dans une logique d'accompagnement global est déterminante dans cette perspective et s'appuie sur les relations avec des partenaires tels que Tout Azimuts, l'EDS de Maisons-Alfort, le CCAS, les assistantes sociales de la CAF et nos permanences hebdomadaires du CIDFF afin d'aider les nombreuses femmes isolées à accéder à leurs droits.

Le contexte de pandémie avec les nombreux couvre-feux qui ont émaillés l'année 2020 et 2021 a fait croître les violences intra familiales et a eu un impact fort sur l'activité. Le partenariat avec les conseillères responsables de l'accompagnement global du Pôle Emploi, prescrit par les assistantes sociales du Département est précieux dans ce contexte où la précarité se cumule souvent à l'urgence.

Le contexte de reprise et la forte tension dans les métiers de l'aide aux personnes agit en faveur des femmes mais requiert encore de la qualification, il est alors question de promouvoir la qualification professionnelle et l'accompagnement de carrière (près de la moitié des personnes accompagnées en moyenne sont en recherche en emploi, à la recherche d'un autre emploi ou d'un complément d'activité). Rappelons à ce titre que la majorité des emplois dans les services à la personne ou le nettoyage, métiers principalement « féminins », sont occupés à temps partiel.

Souffrant de fracture numérique et souvent de l'absence du contrôle des moyens de communication numérique par la famille (mari, enfants) les femmes sont majoritaires dans l'utilisation de celui-ci et ont été 57% des 30 personnes à bénéficier de l'initiation à l'informatique qu'Accueil Emploi a remise progressivement en œuvre cette année avec le partenariat de la fondation Orange Solidarité.

L'aide aux démarches administratives pour des personnes ayant des problèmes d'illettrisme, d'illectronisme, ou en simple absence d'autonomie pour la réalisation des démarches représente 14% des demandes dans la part des entretiens individuels réalisés sur l'année et elle concerne les femmes à hauteur de 55%. La demande principale reste la recherche d'emploi pour 64% des motifs d'entretiens (qui concernent toujours une majorité de femmes) mais la part de besoin de soutien dans les démarches est un indicateur de la précarité et du manque d'autonomie des personnes accompagnées.

Accusé de réception en préfecture
094-219400462-20230216-DEL06RH16022023-DE
Date de télétransmission : 17/02/2023
Date de réception préfecture : 17/02/2023

Avec 335 personnes ayant sollicité au moins un entretien dans l'année, se sont donc 200 femmes qui auront eu recours à ces services en 2022.

Ecouter et conseiller sur les reconversions ou recherches alternatives pour des personnes en situations de chômage ; informer sur les secteurs en tension dans une conjoncture de mutation du marché ; aider aux démarches administratives dématérialisées ; accéder à la formation, informer sur la santé et les prises en charge du handicap (reconnu ou non) ont donc été nos principaux axes d'action.

En travaillant sur le projet et l'accompagnement de la personne, Accueil Emploi s'efforce d'élargir les choix professionnels souvent restreints par une censure imposée par l'entourage ou des contraintes liées à la prise en charge des enfants et souvent conditionnée par des préjugés de genre sur les métiers.

Ainsi, la structure propose de l'aide à l'élargissement des choix professionnels lors des entretiens projets en utilisant un logiciel d'élaboration de projet professionnel et d'information sur les métiers (Inforizon de la Fondation Jeunesse Avenir Entreprise), en accompagnant à l'utilisation d'un guide des réseaux et en informant constamment sur les formations, la VAE, les métiers pour favoriser l'évolution professionnelle, la professionnalisation et en assurant la promotion et l'orientation vers les actions de type Activ'projet du Pôle Emploi et sur les dispositif de Transition dans le cadre du CPF par exemple.

Accueil Emploi oriente sur les formations qualifiantes de la Région, sur les formations linguistiques proposées principalement par le département et, pour les personnes qui maîtrisent le moins la communication, les associations de la Commune afin d'aider à l'insertion et à la conquête progressive de l'autonomie. C'est ainsi qu'Accueil Emploi incite les femmes venues de l'étranger à faire reconnaître leurs diplômes en France afin de permettre une valorisation des parcours.

Si les demandes initiales liées au projet demeurent relativement rares, Accueil Emploi contribue, par ses outils et son approche, à ouvrir sur les « autres possibilités » que les premiers métiers envisagés par un public féminin souvent exposé à des contraintes de prime abord.

Accueil Emploi accompagne dans cette logique des mères, parfois isolées, en reprise de carrière après une période consacrée à l'éducation des enfants, ce qui nécessite une approche spécifique des problématiques connexes en plus de la capacité à valoriser des compétences inexploitées. La part majeure de seniors constituant le public d'Accueil Emploi (40% des usagers a plus de 45 ans) induit des problématiques spécifiques.

La structure oriente aussi plus positivement vers ses partenaires et conseille sur la possibilité de créer son entreprise, sur le choix entre la création d'activité et le salariat. Cette thématique concerne fréquemment les femmes divorcées en reprise de carrières qui ont souvent besoin de soutien pour résister aux représentations de genres qui sont un frein à ce type d'ambition. A ce titre une permanence d'aide à la création et au développement d'entreprise a été réactivée en novembre 2022 et a été fréquentée de façon paritaire pour les quelques personnes orientées à cette occasion.

Enfin, les permanences hebdomadaires assurées par le CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles) touchent aussi un large public féminin et l'informent en matière de droit du travail notamment mais aussi parfois dans des cas de violences domestiques ou de contentieux privés. Ce partenariat permet d'accompagner les femmes victimes de violences conjugales dans leur parcours de reconquête d'indépendance en créant un maillage d'interlocuteurs sur les aspects judiciaires, sociaux et insertion professionnelle au sein duquel nous contribuons à les orienter.

Le sport comme vecteur d'égalité

Pierre de Coubertin disait « *le sport va chercher la peur pour la dominer, la fatigue pour en triompher et la difficulté pour la vaincre* », autant de valeurs qui constituent des éléments essentiels au développement individuel.

La Ville de Maisons-Alfort est résolument tournée vers la pratique sportive, dès le plus jeune âge, pour inculquer ces valeurs auprès de ses administrés ou de son personnel par l'organisation et la prise en charge d'activités.



Auprès de ses administrés, la Ville met en place des animations gratuites et accessibles à tous à destination des enfants et adolescents, hors et sur le temps scolaire.

En 2022, on recense par exemple les activités « sports loisirs quartiers » pendant les vacances scolaires, avec une participation de 593 garçons et 209 filles, les « bébés gym » avec 408 garçons et 325 filles, ou encore les « contrats bleus » comptant 1188 garçons et 747 filles.

Ces différentes activités, gratuites, engendrent un développement important du sport en général, et féminin en particulier dans les différentes associations sportives de la ville. Ces actions permettent à certains jeunes (hommes et femmes) de réaliser de très bons résultats sportifs récompensés par des classements sur les plus hautes marches des podiums dans des compétitions nationales, européennes et mondiales.

La Ville agit aussi pour ses employé(e)s. En effet le schéma familial encore ancré aujourd'hui dans nos sociétés révèle que le stéréotype de genre continu à jouer un rôle important dans la répartition des tâches.

En faisant ce constat, il apparait que conjuguer vie professionnelle, vie familiale et vie sportive n'est toujours pas à la portée de toutes les femmes. La Ville a donc mis en place plusieurs actions, afin de permettre aux agents et en particulier aux femmes qui le désirent de pratiquer une activité sportive.

C'est ainsi que des activités gratuites dans les infrastructures de la commune sont accessibles sur les temps de pause méridienne.

Il est à noter par exemple que le groupement d'entraide peut prendre en charge l'entrée au centre aquatique du personnel communal, préalablement inscrit auprès de lui pour bénéficier d'une carte, la mise en place d'un cours « sport santé ». Ce dernier permet de réaliser des exercices de renforcement musculaire afin d'agir de manière préventive sur les troubles musculo squelettiques.