

RAPPORT
SUR L'EGALITE
FEMMES
HOMMES
DANS LA COLLECTIVITE
POUR L'ANNEE 2023



« 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 a constitué une étape supplémentaire dans notre volonté d'agir pour l'égalité femmes-hommes et nous a permis de bénéficier d'un accompagnement de professionnels reconnus dans la mise en œuvre de notre politique de ressources humaines et de nos politiques publiques à destination des habitants.

La Ville s'investit désormais pleinement dans la mise en œuvre du plan Egalité Femmes-Hommes à l'échelle du Territoire ParisEstMarne&Bois mais aussi à l'échelon communal, 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

SOMMAIRE

1. LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	4
1.1. LES EFFECTIFS	4
REPARTITION DU NOMBRE DE TITULAIRES	5
REPARTITION DU NOMBRE DE CONTRACTUELS	5
REPARTITION DU NOMBRE DES EMPLOIS PERMANENTS ET DES CONTRATS DE REMPLACEMENT (TITULAIRES ET CONTRACTUELS)	5
ZOOM SUR QUELQUES METIERS	7
REPARTITION DES TITULAIRES PAR CATEGORIE	9
REPARTITION DES CONTRACTUELS PAR CATEGORIE	9
REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS ET CONTRATS DE REMPLACEMENT PAR CATEGORIE	9
AGE MOYEN	10
PYRAMIDE DES AGES	11
1.2. LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	12
TEMPS COMPLET ET TEMPS NON COMPLET	12
LES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	12
1.3. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	13
NOMBRE D'AGENTS AYANT UN CET AU 31.12.2023	13
NOMBRE DE JOURS PLACES SUR UN CET	13
NOMBRE MOYEN DE JOURS PLACES SUR UN CET	14
1.4. ARRIVEES ET DEPARTS 2023	14
RECRUTEMENTS	14
DEPARTS	15
1.5. POSITIONNEMENT	17
REPARTITION SEXUEE DES EMPLOIS FONCTIONNELS ET DE DIRECTION	17
CANDIDAT AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	17
1.6. PROMOTION SOCIALE	18
PROMOTION INTERNE	20
2. LA REMUNERATION DES AGENTS PERMANENTS	21
REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR CATEGORIE AVANT PAS (DONT TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	21
REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR CATEGORIE AVANT PAS (HORS EMPLOI A TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	21
REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR FILIERE AVANT PAS (HORS EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	21
REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR PRINCIPAUX METIERS OU SECTEURS D'ACTIVITE AVANT PAS (HORS TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	22
MONTANT MOYEN MENSUEL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAYEES PAR CATEGORIE (HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET TEMPS NON COMPLETS)	22

MONTANT MOYEN MENSUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES PAYEES PAR FILIERE (HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET TEMPS NON COMPLETS)	23
MONTANT MOYEN D'IFSE PAR CATEGORIE (HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET)	23
<u>3. LA FORMATION</u>	<u>24</u>
NOMBRE D'AGENTS PARTIS EN FORMATION	24
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION SUIVIS	25
<u>4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	<u>27</u>
NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE 2023 (TOUS STATUTS CONFONDUS)	27
NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES DECLAREES EN 2023	27
NOMBRE D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES POUR INVALIDITE (ATI)	27
<u>5. LES CONGES</u>	<u>29</u>
NOMBRE D'AGENTS AYANT PRIS UN CONGE PATERNITE	29
CONGE PARENTAL : NOMBRE DE CONGES PRIS EN 2023	29
<u>6. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</u>	<u>30</u>
TEMPS PARTIEL	30
TELETRAVAIL	30
<u>7. LA POLITIQUE RH MENEES PAR LA VILLE DE MAISONS-ALFORT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u>	<u>31</u>
AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	31
PREVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL	32
<u>8. LES ACTIONS COMMUNALES MENEES PAR LA VILLE DE MAISONS-ALFORT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u>	<u>34</u>

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.

Dans cette optique, Maisons-Alfort s'est dotée d'un plan d'action égalité professionnelle. Les données ainsi récoltées et comparées au fil des années en permettront sa mise en œuvre.

Etude réalisée sur les effectifs de la Ville au 31-12-2023

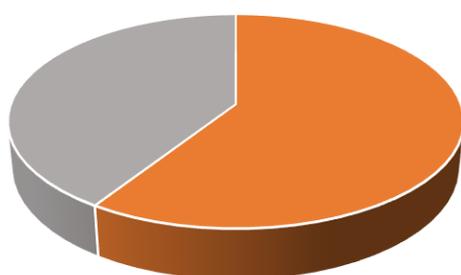
1. Les conditions générales d'emploi

1.1. Les effectifs

Répartition du nombre de titulaires

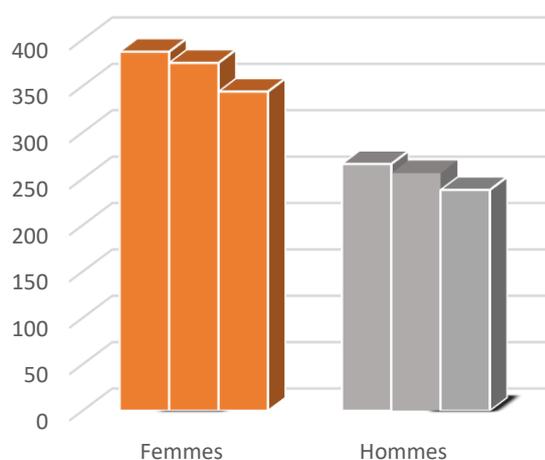
- ➔ 344 femmes
- ➔ 238 hommes

59,1% des titulaires sont des femmes



■ Femmes ■ Hommes

Situation comparée des titulaires
2021-2022-2023



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	76	113	87	31	27	4	6
Hommes	14	189	1	9	5	5	15

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.

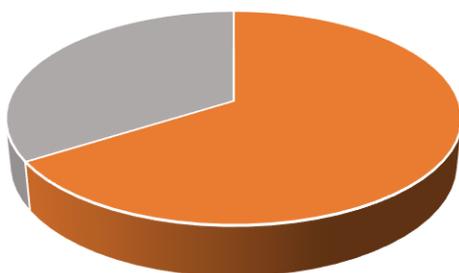
Les effectifs des titulaires n'échappent pas à ce constat : la filière sociale est féminine à 99%, la filière administrative l'est à plus de 80% et la filière animation à 76%. Contrairement à 2022, plus de filières tendent vers la mixité : c'est le cas des filières technique et police municipale. Il faut également noter une nette progression de la filière culturelle, la part des femmes passant de 84% en 2022 à 67% en 2023.

Répartition du nombre de contractuels

➔ 173 femmes

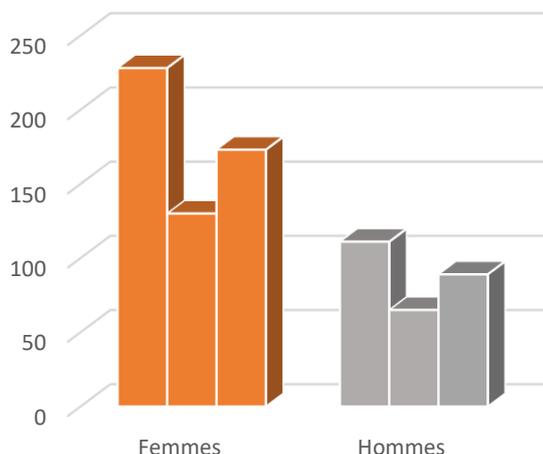
66% des contractuels sont des femmes

➔ 89 hommes



■ Femmes ■ Hommes

Situation comparée des contractuels
2021-2022-2023



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	27	65	59	6	13	0	3
Hommes	8	50	1	3	15	0	12

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 77%. La filière animation comprend principalement des femmes, mais de façon moins prononcée que pour les titulaires puisqu'elles représentent 67% de cet effectif. Par rapport à 2022, plus de filières tendent vers la mixité : les filières culturelle et technique.

La part des femmes dans les effectifs des contractuels représente 66%, les plaçant en plus grand nombre dans une situation de travail plus précaire. Cependant, la part des femmes représente 59% des effectifs des titulaires.

Répartition du nombre des emplois permanents et des contrats de remplacement (titulaires et contractuels)

➔ 517 femmes

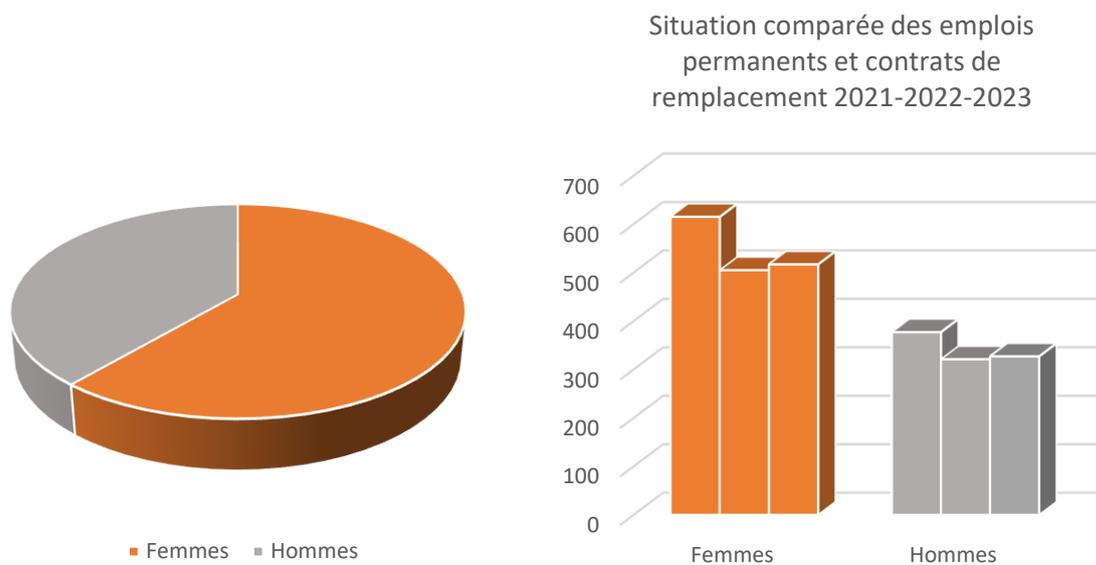
61% des agents permanents sont des femmes

➔ 327 hommes

Une étude menée par le ministère de la transformation et de la fonction publiques indique que fin 2021, 63% des agents travaillant dans la fonction publique et 61% travaillant dans la fonction

publique territoriale sont des femmes, contre 46% dans le secteur privé. Cela correspond à la situation de Maisons-Alfort en fin d'année 2023.

Pour compléter, une étude 2021 de la DGCL (direction générale des collectivités locales) précise que les effectifs de la fonction publique territoriale augmentent de 0,5% en constatant que cette évolution s'appuie sur une baisse de la proportion des fonctionnaires (-0,6%) et une hausse des effectifs des contractuels (+4%).



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	103	178	146	37	40	4	9
Hommes	22	239	2	12	20	5	27

A l'échelle de tous les postes permanents pourvus au 31/12/2023, la filière technique et la filière police municipale sont celles qui tendent le plus vers la mixité mais les raisons ne sont pas les mêmes : pour la filière police municipale, il s'agit d'une vraie mixité car le recensement concerne le même emploi de gardien de police municipale. En revanche, la filière technique recouvre différents métiers, très masculinisés (gardien d'équipements sportifs, agents des régies techniques) ou très féminisés (agent d'entretien du secteur Enfance Education, agent technique en crèche).

La filière culturelle progresse sensiblement en ce sens (féminisé à 67% en 2023 contre 69% en 2022). A contrario, les filières sociale, administrative et animation restent très féminines (76%, 82% et 99%).

En prenant en compte les emplois aidés (apprentis) et les assistantes maternelles, la part des femmes et des hommes par statut en 2023 est la suivante :

Titulaire	Contractuels	Emplois aidés	Assistants maternelles
• 344 femmes • 238 hommes	• 173 femmes • 89 hommes	• 3 femmes • 6 hommes	• 26 femmes • 0 homme

Zoom sur quelques métiers

Le taux de féminisation à l'échelle de la fonction publique territoriale est de 61,2% (source DGCL – 2021). Et les éléments statistiques de Maisons-Alfort sont en résonance avec les métiers exercés au regard des compétences d'une Ville.

Les métiers genrés restent une clé de répartition prédominante en 2023. 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-e 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.

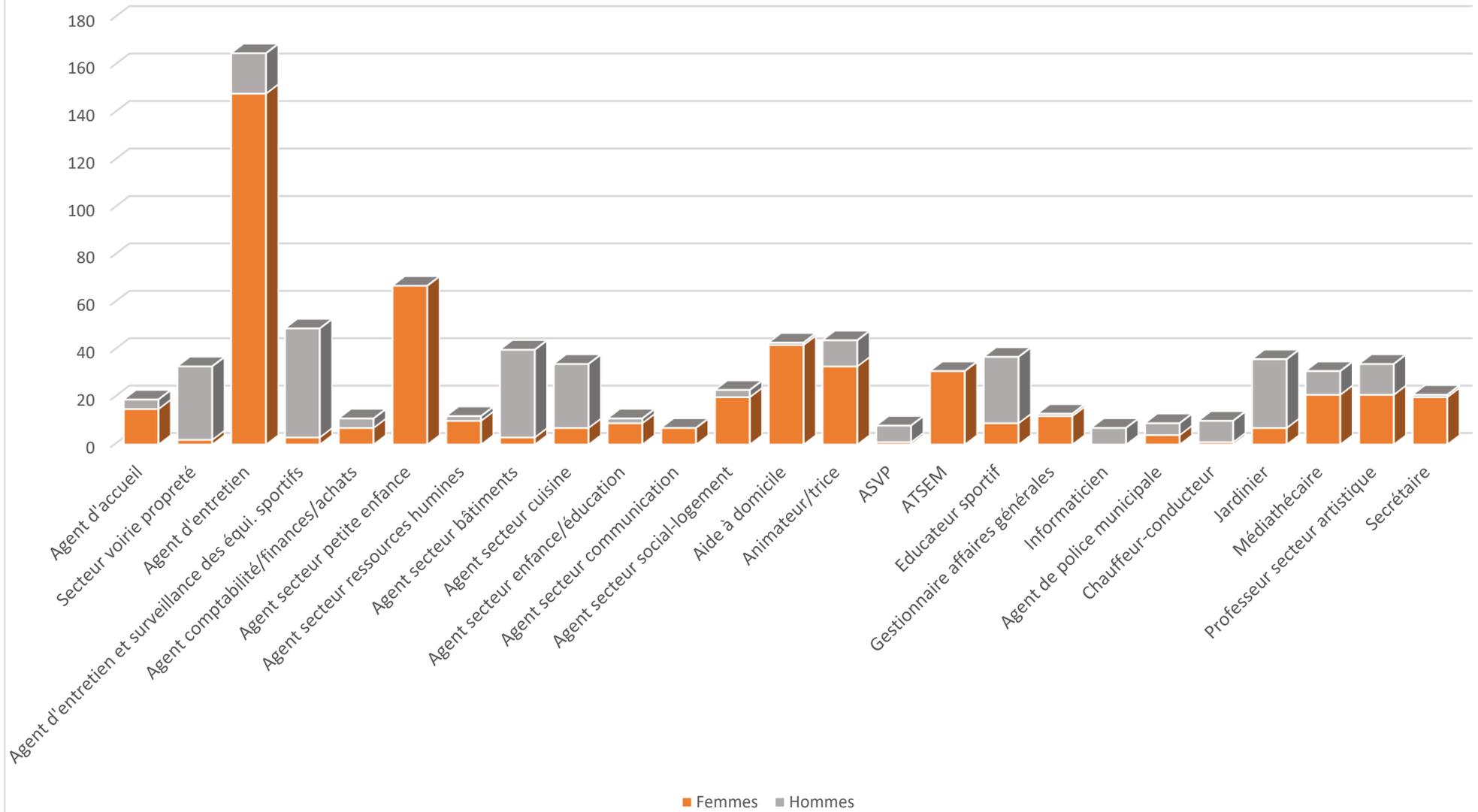
En sélectionnant des métiers, parfois présents dans différents services, ou des secteurs d'activité regroupant au moins 7 personnes sans distinction de niveau de responsabilité, la photographie de la clé de répartition genrée en fin d'année 2023 est la suivante :

- 79% des postes d'agents d'accueil sont occupés par des femmes ;
- Les agents travaillant dans le secteur de la petite enfance sont 100% de femmes ;
- 95% des secrétaires sont des femmes ;
- 100% des ATSEM sont des femmes ;
- 98% des aides à domicile sont des femmes ;
- 8% des agents du secteur bâtiments sont des femmes ;
- Le secteur informatique ne compte aucune femme ;
- 1 femme occupe les fonctions d'ASVP.

A contrario :

- Les femmes représentent 44% des agents de police municipale ;
- Les professeurs du secteur artistique sont à 62% des femmes ;
- Le secteur finance/comptabilité/commande publique regroupe 64% de femmes.

Situation comparée des principaux métiers et secteurs d'activité - 2023



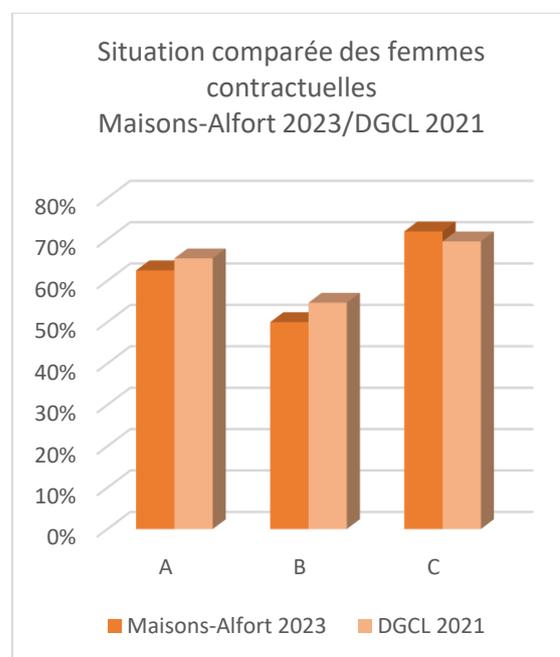
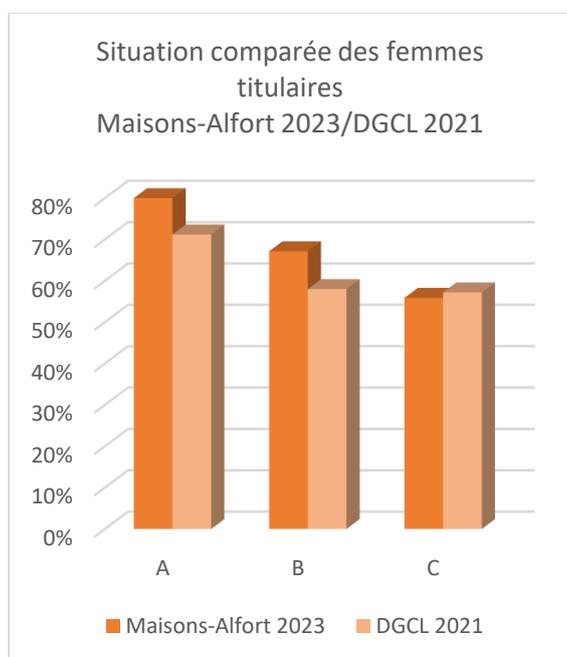
Parmi les leviers mis en place, il est possible de citer la rédaction systématiquement non genrée des annonces de recrutement : le processus de recrutement est ainsi neutre et égalitaire, les critères de sélection étant les mêmes pour les femmes et les hommes. Néanmoins, dans un marché de l'emploi actuellement 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	36	47	261
Hommes	9	23	206

Répartition des contractuels par catégorie

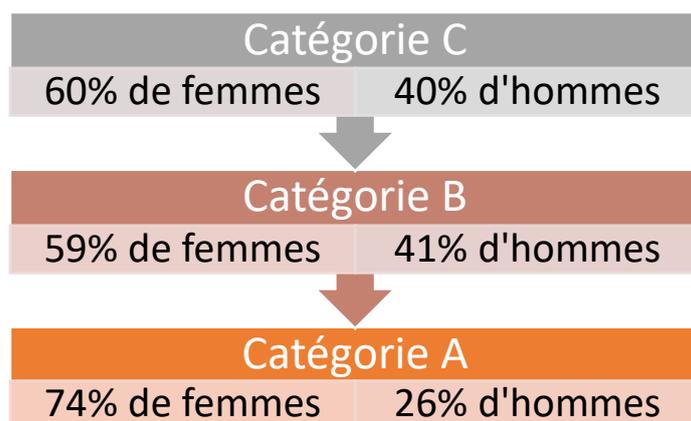
	A	B	C
Femmes	15	30	128
Hommes	9	30	50



Répartition des effectifs permanents et contrats de remplacement par catégorie

	A	B	C
Femmes	51	77	389
Hommes	18	53	256

La répartition 2023 par catégorie est la suivante :



Age moyen

Titulaires

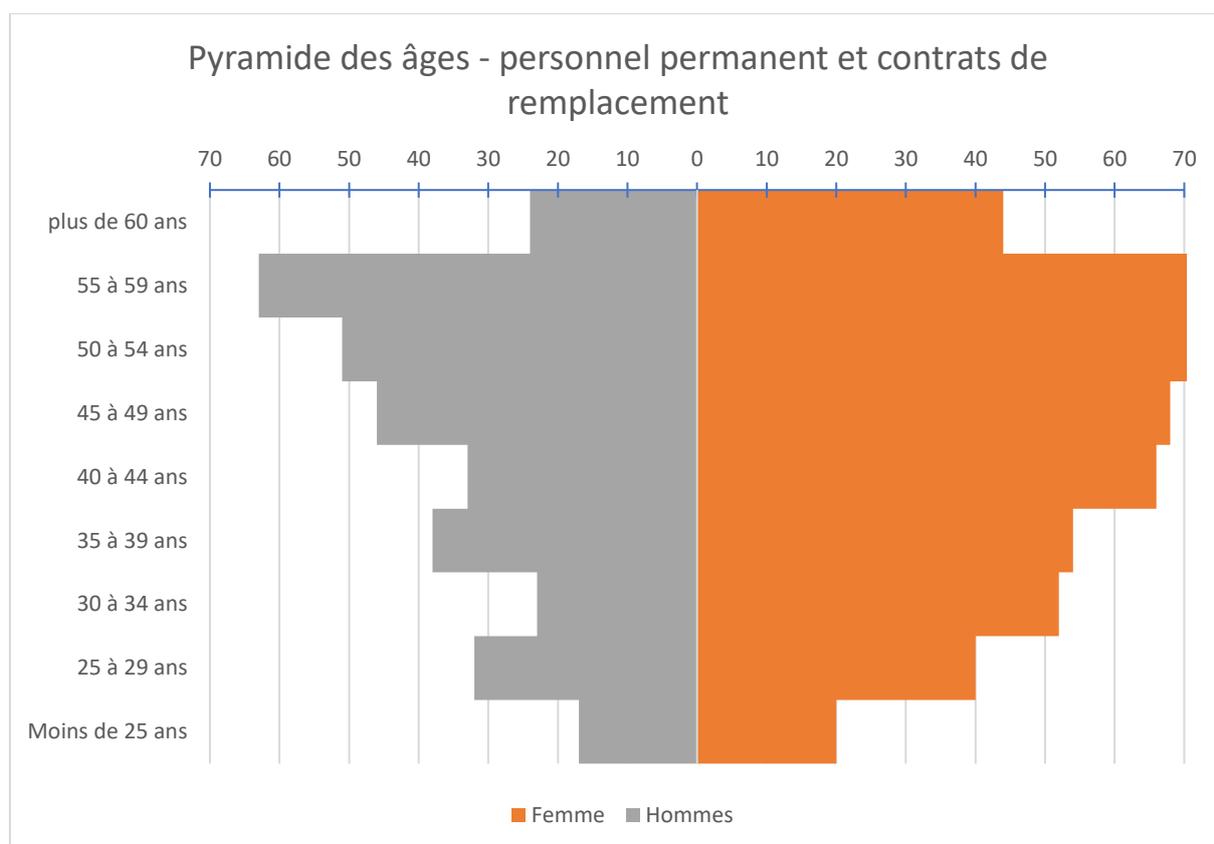
	A	B	C
Femmes	49	46	48
Hommes	53	51	48

Contractuels

	A	B	C
Femmes	38	33	40
Hommes	39	35	37

L'âge moyen dans la fonction publique territoriale est de 45,6 ans, selon les derniers chiffres de l'INSEE. Il est de 45 ans pour la Ville de Maisons-Alfort et cet âge moyen était identique en 2021 et 2022.

Pyramide des âges



	Femmes		Hommes	
	2022	2023	2022	2023
Plus de 60 ans	66%	65%	34%	35%
De 55 à 59 ans	51%	54%	49%	46%
De 50 à 54 ans	64%	66%	36%	34%
De 45 à 49 ans	66%	60%	34%	40%
De 40 à 44 ans	62%	67%	38%	33%
De 35 à 39 ans	64%	59%	36%	41%
De 30 à 34 ans	66%	69%	34%	31%
De 25 à 29 ans	56%	56%	44%	44%
Moins de 25 ans	55%	54%	45%	46%

La pyramide des âges 2023 révèle un léger rajeunissement des agents de la Ville, 56% ayant plus de 45 ans, contre 58% en 2022.

1.2. La durée et l'organisation du travail

Temps complet et temps non complet

	Femmes	Hommes
Temps complet	487	313
Temps non complet	30	14

Les postes à temps complet sont occupés à 61% par des femmes, comme en 2022, ce qui correspond exactement à la part des femmes dans les effectifs de la Ville.

68% des emplois à temps non complet sont occupés par des femmes (contre 69% en 2022), 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 44 agents à temps non complet relèvent de la filière culturelle, les postes d'enseignement artistique étant très fréquemment à temps non complet car ces agents sont majoritairement multi-employeurs. Parmi ces 25 agents, 56% sont des femmes (contre 64% en 2022), cette filière tendant à devenir plus mixte. En revanche, parmi les 19 autres agents à temps non complet, 84% sont des femmes (contre 80% en 2022). Parmi ces 19 agents, figurent les postes de psychologue petite enfance : certes, ces emplois correspondent au besoin de la collectivité mais cette situation n'est pas subie par les agents car sur cette fonction, l'emploi à Maisons-Alfort est une activité complémentaire et accessoire à un emploi principal.

Les effectifs selon l'organisation du travail

	Travail le samedi avec ou sans roulement	Temps de travail annualisé	TOTAL
Femmes	76	37	113
Hommes	82	12	94
TOTAL	158	49	207

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 (55% pour les femmes, 45% pour les hommes).

1.3. Compte épargne temps (CET)

Nombre d'agents ayant un CET au 31.12.2023

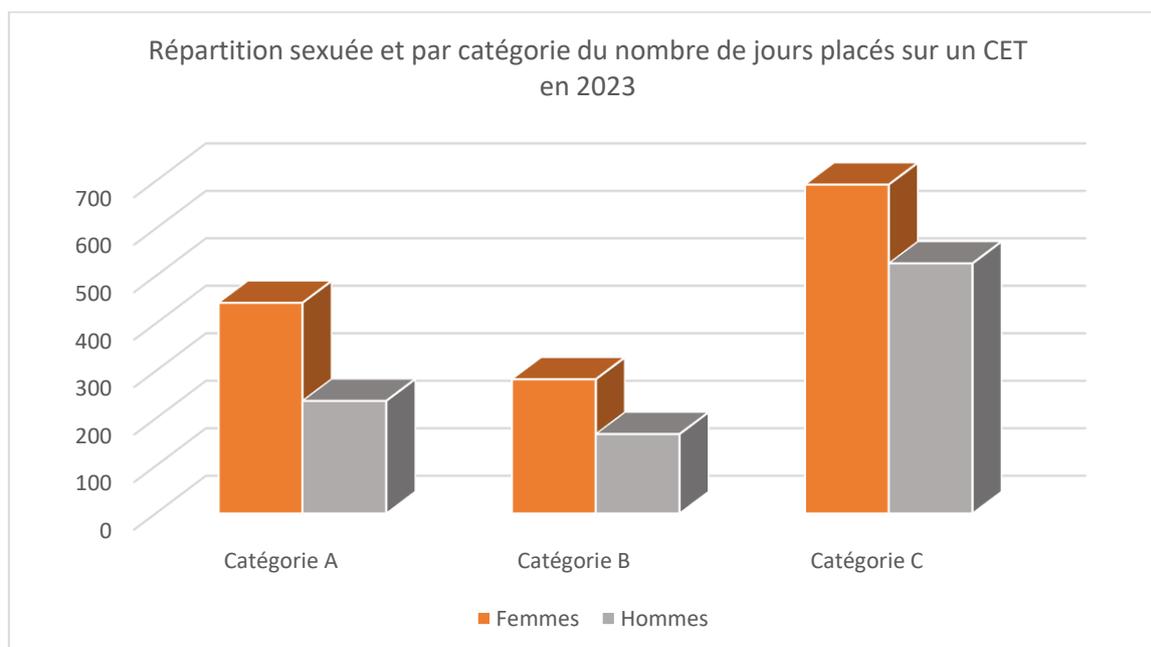
	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	152	35	28	215
Hommes	48	19	17	84

72% des détenteurs d'un CET sont des femmes, comme en 2022.

Nombre de jours placés sur un CET

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	692,5	282,5	443,5	1 418,5
Hommes	526,5	167	237	930,5
Total	1 219	449,5	680,5	2 349

NB : les chiffres sont arrêtés au 31-12-2023 mais la campagne de versement des reliquats de congés sur le CET est ouverte jusqu'au 31-01 de l'année N+.



Nombre moyen de jours placés sur un CET

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Femmes	2	4	9
Hommes	2	3	13

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 2023

Recrutements

Titulaires par catégorie

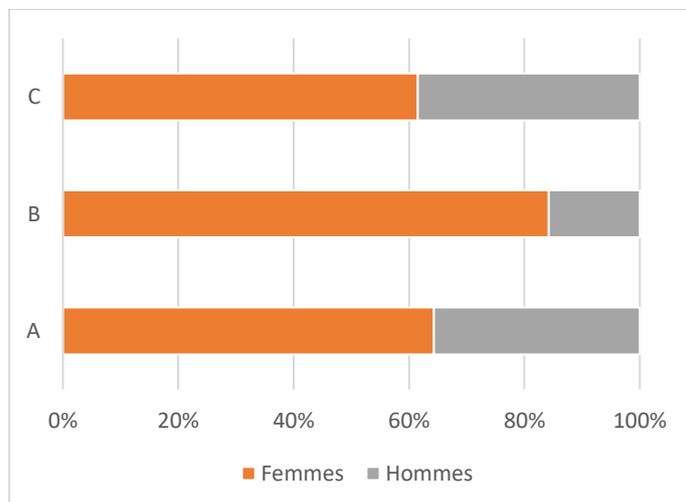
	A	B	C
Femmes	4	2	6
Hommes	1	0	6

Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	5	14	50
Hommes	4	3	29

Recrutements sur effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	9	16	56	81
Hommes	5	3	35	43
Total	14	19	90	124



Les libellés des emplois sont féminisés lors qu'ils sont masculins et inversement (exemple : chauffeur poids lourd H/F...). Lors des entretiens de recrutement, ce sont les compétences 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 :

- Quatre femmes policières municipales ;
- Une femme chef d'équipe jardiniers ;
- Un cuisinier et une cuisinière à parité.

Départs

Titulaires par catégorie

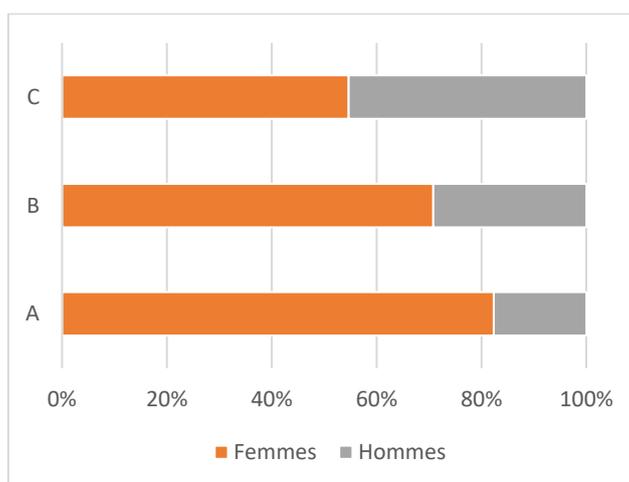
	A	B	C
Femmes	10	9	13
Hommes	1	4	21

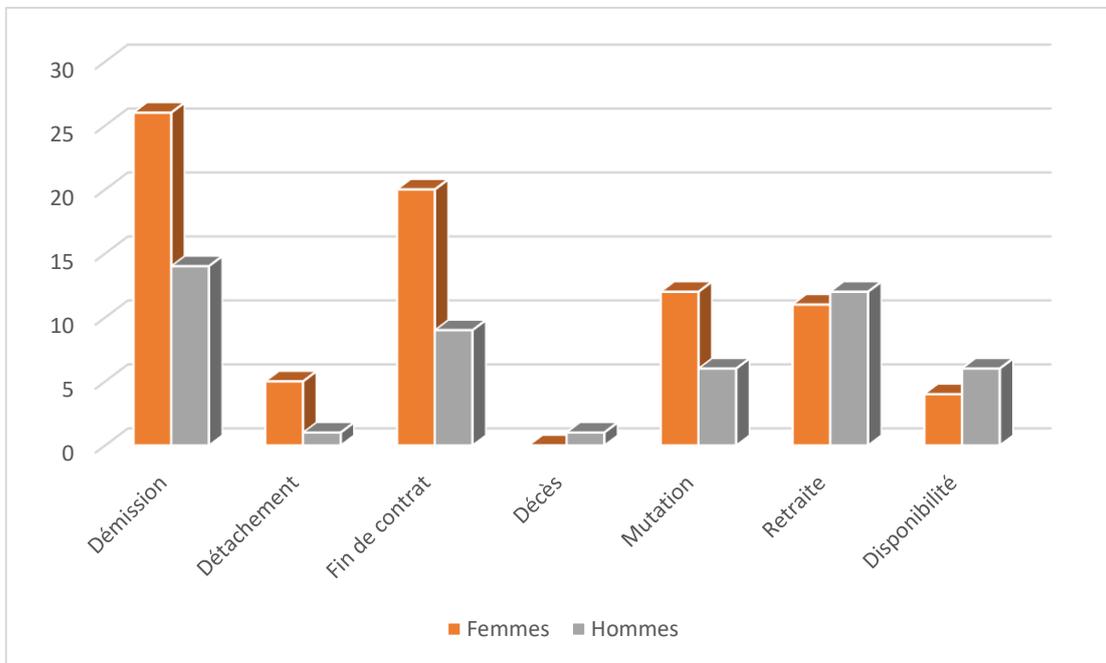
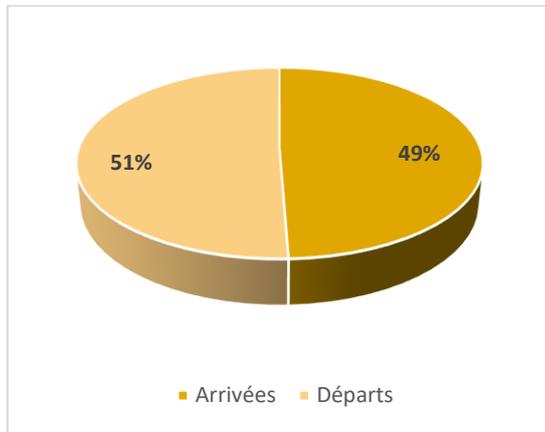
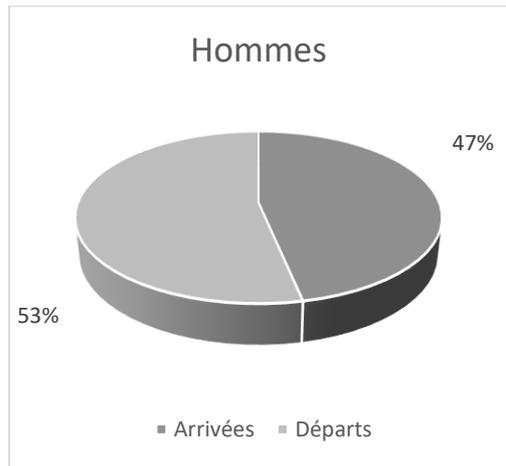
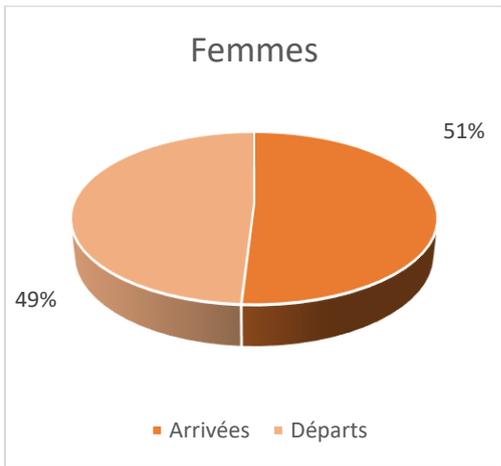
Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	4	8	34
Hommes	2	3	18

Départ en effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	14	17	47	78
Hommes	3	7	39	49
Total	17	24	86	127





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 2023 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 de l'enfance particulièrement ;
- des départs à la retraite dus à la pyramide des âges.

1.5. Positionnement

Répartition sexuée des emplois fonctionnels et de direction

	Femmes	Hommes
DGS, DGA, DGST	0	3
Responsable de service/Directeur	12	8

Au 31/12/2023, aucune femme ne figure dans les effectifs des emplois fonctionnels mais un recrutement d'une DGA sera effectif le 02/01/2024.

Le phénomène du plafond de verre (arrêt des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle à partir d'un certain niveau de responsabilités) est pointé du doigt par l'étude DGAFP de 2021 : le taux de féminisation en catégorie A est de 62% dans la fonction publique territoriale mais les femmes ne représentent que 33% de l'encadrement supérieur. Néanmoins, ce taux a progressé de 8% entre 2013 et 2021, l'obligation de nomination paritaire dans l'encadrement supérieur y contribuant probablement.

Pour autant, les femmes représentent 60% des responsables de service et directeurs/trices de la collectivité (contre 65% en 2022), donc de façon proportionnée au pourcentage des femmes au sein de la collectivité.

Candidat aux concours et examens professionnels

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	21	5	4	30
Hommes	7	2	1	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 d'un même cadre d'emplois. Pour en bénéficier, il est nécessaire de remplir des conditions statutaires et parfois d'obtenir un examen professionnel ; un quota s'applique sur certains grades.

La saisine des CAP n'est plus nécessaire, l'avis de la collectivité étant ainsi prépondérant. Pour rappel, la différence entre les promouvables et les proposés correspond aux avis défavorables.

Hommes					
	Nb agents titulaires	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	9	2	1	1	50%
B	23	7	1	1	14%
C	206	21	13	12	57%
Total	238	30	15	14	47%

Parmi les 2 hommes promouvables de catégorie A, l'un d'entre eux remplissait les conditions statutaires mais le grade d'avancement étant soumis à quota, il n'y avait aucune possibilité de le proposer.

Parmi les 7 hommes promouvables de catégorie B, 6 d'entre eux remplissaient les conditions statutaires mais le grade d'avancement étant soumis à quota, il n'y avait aucune possibilité de les proposer.

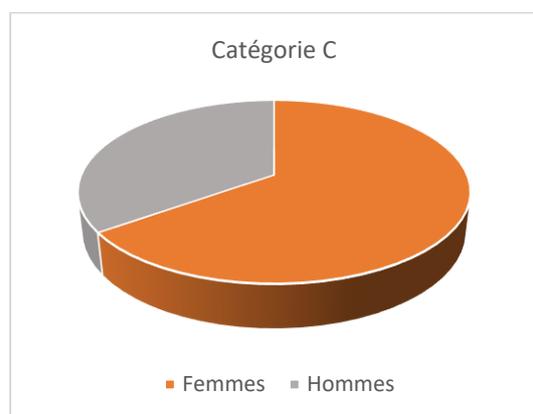
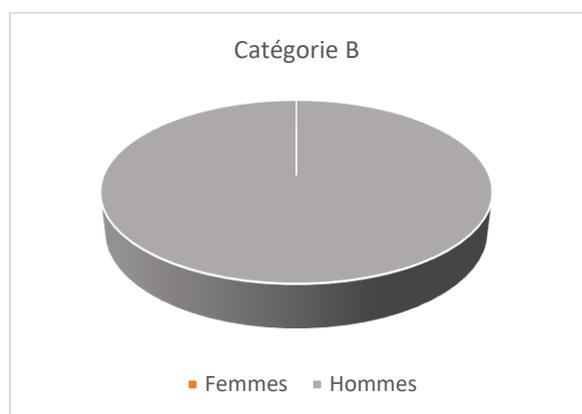
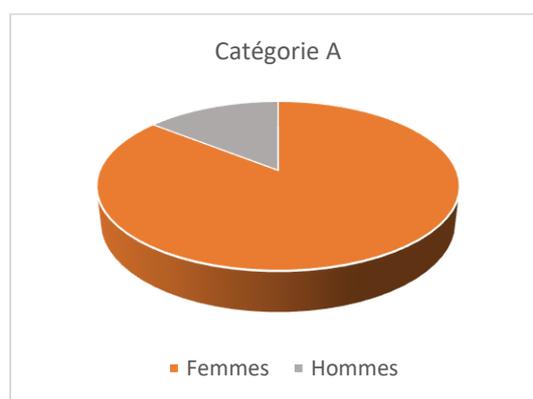
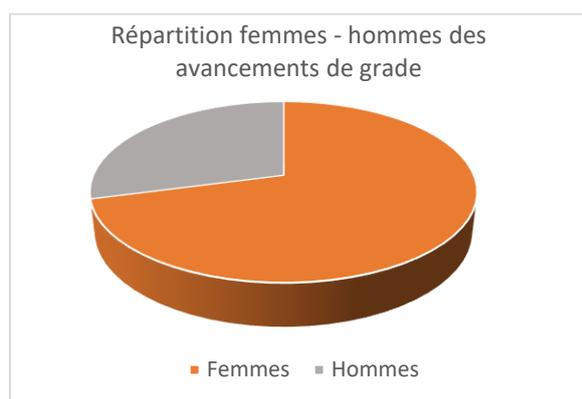
L'écart entre les agents proposés et les agents promus en catégorie C s'explique parce qu'un agent remplissait également les conditions statutaires pour la promotion interne a été promu : la projection de sa carrière étant plus favorable dans le cadre de la promotion interne, il a choisi cette option.

Femmes					
	Nb agents titulaires	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	36	13	6	6	46%
B	47	3	0	0	/
C	261	41	29	28	68%
Total	344	57	35	34	60%

Parmi les 13 femmes promouvables de catégorie A, 6 d'entre elles remplissaient les conditions statutaires mais le grade d'avancement étant soumis à quota, il n'y avait aucune possibilité de les proposer.

Parmi les 3 hommes promouvables de catégorie B, l'un d'entre eux remplissait les conditions statutaires mais le grade d'avancement étant soumis à quota, il n'y avait aucune possibilité de le proposer.

L'écart entre les agents proposés et les agents promus en catégorie C s'explique par un départ à la retraite. L'agent ne souhaitant pas rester au moins 6 mois de plus, cela n'avait pas d'impact sur le calcul de sa pension ; l'agent a donc choisi de renoncer à cet avancement.



Pour rappel, 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 N+1 au regard de la manière de servir des agents et des quotas comme expliqué ci-dessus.

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.

Les grades accessibles à la promotion interne en 2023 étaient les suivants : attaché, animateur, agent de maîtrise, assistant de conservation, attaché de conservation du patrimoine et conservateur des bibliothèques.

Pour rappel, la différence entre les promouvables et les proposés correspond aux avis défavorables.

Hommes				
	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	3	3	3	100%
B	8	3	1	12,5%
C	61	8	8	13%
Total	72	14	12	17%

13 dossiers d'agents homme de catégorie C n'ont pu être présentés car, malgré l'avis favorable de la collectivité, ils n'étaient pas à jour de leurs formations obligatoires : les dossiers ne peuvent alors pas être présentés au CIG.

Femmes				
	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	9	3	2	22%
B	21	7	3	14%
C	64	5	5	8%
Total	94	15	10	11%

7 dossiers d'agents femme de catégorie C n'ont pu être présentés car, malgré l'avis favorable de la collectivité, ils n'étaient pas à jour de leurs formations obligatoires : les dossiers ne peuvent alors pas être présentés au CIG.

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.

2. La rémunération des agents permanents

Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie avant PAS (dont temps non complet et emplois fonctionnels)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	2 652 €	1 738 €	1 650 €	2 013 €
Hommes	3 348 €	2 016 €	1 909 €	2 424 €
Ecart	26%	16%	15,5%	20,5%

A noter : le nombre d'agents à temps non complet a augmenté : les psychologues et le médecin intervenant dans le secteur de la petite enfance sont désormais rémunérés en qualité d'agent permanent à temps non complet alors qu'ils étaient précédemment rémunérés à la vacation. Cela explique en grande partie la baisse des montants moyens des hommes et des femmes catégories A et B par rapport à 2022 (2022 : femmes catégorie A : 3 118 €, catégorie B : 1 944 € ; hommes catégorie A : 4 101 €, catégorie B 2 353 €).

La différence de salaire net moyen est de 411 € en moins pour les femmes sur l'ensemble des effectifs permanents et CDD de remplacement.

Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie avant PAS (hors emploi à temps non complet et emplois fonctionnels)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	3 162 €	1 816 €	1 662 €	2 213 €
Hommes	3 360 €	2 267 €	1 913 €	2 513 €
Ecart	6%	25%	15%	13,5%

En neutralisant les emplois à temps non complet et les emplois fonctionnels, cette différence est de 300 €, contre 414 € en 2022. La collectivité a entrepris un travail de fonds sur l'IFSE : tous les emplois permanents et CDD de remplacement pouvant bénéficier d'un régime indemnitaire perçoivent désormais une IFSE. Le travail entrepris reposant sur un principe de cotation des emplois, les montants d'IFSE sont ainsi liés au métier, que le poste soit occupé par un homme ou par une femme.

Rémunération mensuelle nette moyenne par filière avant PAS (hors emplois à temps non complet et emplois fonctionnels)

	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	2 210 €	1 688 €	1 964 €	1 781 €	2 270 €	2 496 €	1 959 €
Hommes	2 383 €	2 088 €	NR* €	1 798 €	2 015 €	3 344 €	2 120 €

*non représentatif

Rémunération mensuelle nette moyenne par principaux métiers ou secteurs d'activité avant PAS (hors temps non complet et emplois fonctionnels)

Secteurs*	Bâtiment	Cuisine	Enfance	RH	Compta-finances
Femmes	2 412 €	2 145 €	2 594 €	2 630 €	2 139 €
Hommes	2 245 €	1 882 €	2 570€	2 306 €	2 169 €

* La notion de secteur d'activité globalise différents métiers travaillant dans le même domaine, donc des métiers pouvant correspondre à des catégories -A, B ou C- différentes.

Métiers	Agent d'accueil	Agent d'entretien	Agent éq. sportifs	Animateur	Educ sportif	Jardinier	Prof art.
Femmes	1 820 €	1 626 €	2 025 €	1 730 €	1 959 €	1 858 €	2 626 €
Hommes	1 915 €	1 615 €	2 048 €	1 761 €	2 163 €	1 885 €	2 416 €

NB : les métiers exclusivement féminins ou masculins, ou comptant un effectif non représentatif pour un sexe ont été écartés.

En analysant plus finement les écarts de rémunération par métier, le travail de cotation des emplois entrepris par la collectivité depuis deux ans gagne tout son sens. Ce travail sera poursuivi au fil des années, selon les marges de manœuvre budgétaires.

Montant moyen mensuel des heures supplémentaires payées par catégorie (hors emplois fonctionnels et temps non complets)

	A*	B	C	Toute catégorie
Femmes	79 €	69 €	69 €	73 €
Hommes	69 €	186 €	272 €	176 €
Ecart	-13%	170%	293%	142%

* seuls les professeurs d'enseignement artistique sont concernés, 5 femmes et 1 homme.

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

	B	C	Moyenne catégorie B et C
Femmes	69 €	69 €	69 €
Hommes	186 €	272 €	229 €
Ecart	170%	293%	232%

Montant moyen mensuel d'heures supplémentaires payées par filière (hors emplois fonctionnels et temps non complets)

Catégorie B	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	56 €	0 €	0 €	226 €	94 €	0 €	52 €
Hommes	297 €	289 €	0 €	161 €	30 €	790 €	122 €

Catégorie C	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	72 €	53 €	54 €	88 €	240 €	446 €	0 €
Hommes	9 €	205 €	0 €	84 €	6 €	628 €	70 €

69% des hommes de catégorie C ont perçu des heures supplémentaires, contre 56% de femmes ;
74% des hommes de catégorie B ont perçu des heures supplémentaires, contre 27% de femmes.

Montant moyen d'IFSE par catégorie (hors emplois fonctionnels et emplois à temps non complet)

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	966 €	339 €	122 €	476 €
Hommes	1 284 €	435 €	171 €	630 €
Ecart	33%	28%	32%	32%

Pour rappel en 2022 :

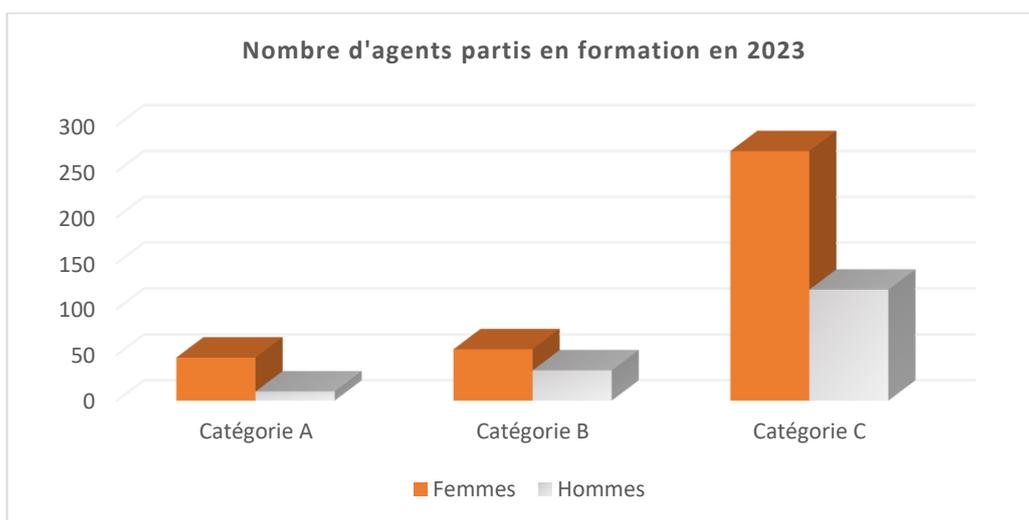
	A	B	C
Femmes	789 €	316 €	81 €
Hommes	1 329 €	743 €	122 €
Ecart	68%	135%	51%

Le travail entrepris sur la cotation des métiers et les recrutements réalisés en respectant ce principe de cotation permettent progressivement de réduire les écarts de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes.

3.La formation

Nombre d'agents partis en formation

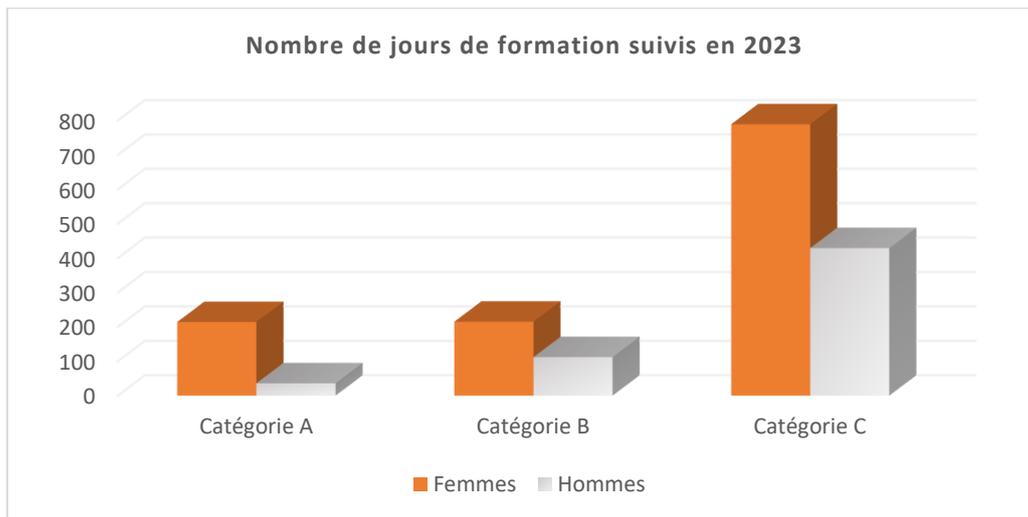
	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	10	47	57
Préparation aux concours et examens		3	
Formation prévue par les statuts particuliers	6	36	
Formation de perfectionnement	4	8	
Agents de catégorie B	33	56	89
Préparation aux concours et examens	2	6	
Formation prévue par les statuts particuliers	12	32	
Formation de perfectionnement	18	17	
Formation personnelle	1	1	
Agents de catégorie C	121	272	393
Préparation aux concours et examens	1	9	
Formation prévue par les statuts particuliers	96	144	
Formation de perfectionnement	24	118	
Formation personnelle		1	
Total	164	375	539



Le nombre d'agents partis en formation augmente notablement : de 395 en 2021 et 428 en 2022, ils ont été 539 à bénéficier d'une formation en 2023, soit 26% d'agents en plus.

Nombre de jours de formation suivis

	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	36	214	250
Préparation aux concours et examens		54	
Formation prévue par les statuts particuliers	10	141	
Formation de perfectionnement	26	19	
Agents de catégorie B	112	215	327
Préparation aux concours et examens	26	67	
Formation prévue par les statuts particuliers	57	126	
Formation de perfectionnement	28	21	
Formation personnelle	1	1	
Agents de catégorie C	429	789	1218
Préparation aux concours et examens	4	73	
Formation prévue par les statuts particuliers	345	463	
Formation de perfectionnement	80	246	
Formation personnelle		7	
Total	577	1218	1795



Le pourcentage de jours de formation suivis est en corrélation avec la ventilation sexuée des effectifs permanents et même supérieur pour les catégories A :

- La catégorie A est composée de 74% de femmes ; elles ont bénéficié de 86% des jours de formation dispensés à cette catégorie.
- La catégorie B est composée de 59% de femmes ; elles ont bénéficié de 66% des jours de formation dispensés à cette catégorie.
- La catégorie C est composée de 60% de femmes ; elles ont bénéficié de 65% des jours de formation dispensés à cette catégorie.

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	4,20	2
Catégorie B	2,79	2,11
Catégorie C	2,03	1,68

4. Les conditions de travail

Nombre d'accidents de travail au cours de l'année 2023 (tous statuts confondus)

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Hors catégorie	Total
Femmes	67	3	1	1	72
Hommes	41	2	0	0	43
Total	108	5	1	1	115

Les agents de catégorie C sont les plus concernés par les accidents déclarés en 2023 : 62% des accidents des agents de catégorie C ont concerné des femmes (contre 71% en 2022).

Nombre de maladies professionnelles déclarées en 2023

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Femmes	3	1	0	4
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 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 2023 (rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail) sera établi courant 2024 et apportera une analyse plus fine de cette problématique.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Femmes	2	0	0	2
Hommes	1	0	0	1

L'attribution d'une ATI peut mettre en évidence la pénibilité physique de certains métiers. Les attributions 2023 sont majoritairement féminines ; elles étaient exclusivement féminines en 2022. 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 un peu plus de 30% des effectifs permanents.

Pour rappel, la collectivité a créé un emploi de conseiller en prévention des risques professionnels. L'amélioration des conditions de travail passe en effet par un travail préventif d'étude des lieux de travail, des outils, moyens et équipements de protection individuelle mis à disposition.

5. Les congés

Nombre d'agents ayant pris un congé paternité

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Hommes	5	3	1	9

Le nombre de congé paternité augmente légèrement, passant de 7 en 2022 à 9 en 2023. Pour rappel, la durée maximum est désormais de 25 jours calendaires pour une naissance simple ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple depuis le 1^{er} juillet 2021.

Congé parental : nombre de congés pris en 2023

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	8	2	0	10
Hommes	0	0	0	0

Le congé parental est à 100% féminin au sein de la Ville. La situation était identique en 2021 et en 2022. 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 cours de l'année 2023, 11 agents ont exercé leur fonction à temps partiel, de droit ou sur autorisation. La ventilation sexuée est la suivante :

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	11	0	0	11
Hommes	0	0	0	0

Le temps partiel est donc à 100% féminin au sein de notre collectivité. La situation était identique en 2021 et 2022. 100% des demandes de reprise à temps plein sont satisfaites.

Télétravail

En 2022, selon la DGAFP, 13% des agents de la fonction publique territoriale ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine.

La mise en place du télétravail a pu débuter en octobre 2023. La ventilation des conventions de télétravail en fin d'année 2023 est la suivante :

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	16	3	8	27
Hommes	3	9	6	18

60% des conventions de télétravail mises en place lors du dernier trimestre 2023 concernent les femmes, ce qui correspond à la part des femmes dans les effectifs de la Ville.

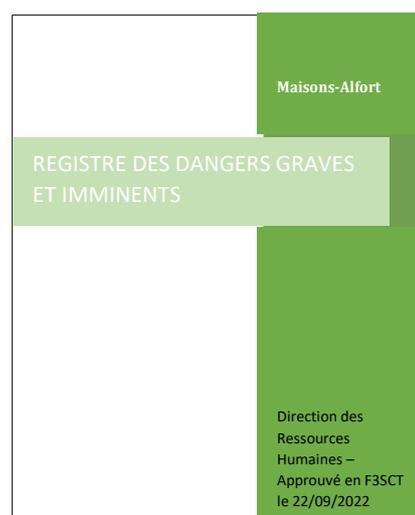
7. La politique RH menée par la Ville de Maisons-Alfort en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Amélioration des conditions de travail

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.



La Ville a mis en place le télétravail en octobre 2023, a établi un guide du télétravail et déploie depuis la fin de l'année 2023 des actions de formation destinés aux managers ayant à encadrer des équipes travaillant à distance.

La Ville a depuis quelques années mis en place sur le temps méridien des activités sportives ouvertes à l'ensemble des agents quel que soit la discipline (gymnastique d'entretien, escalade, accès à la salle de musculation, etc). En effet, elle y voit plusieurs bénéfices : meilleure forme physique, baisse du stress, prévention des troubles musculosquelettiques, engendrant une plus grande efficacité et favorisant la concentration.

Le développement du sport au sein de la collectivité permet aussi une meilleure conciliation des temps de vie : les agents, qui n'ont pas toujours la possibilité de faire du sport sur leur temps personnel par exemple, peuvent pratiquer une activité sportive directement sur leur lieu de travail ou à proximité.

L'organisation d'activités collectives sportives proposée par la Ville renforce par ailleurs les relations entre collègues, favorise l'entraide, la cohésion et l'esprit d'équipe et le bien-être au travail.

Une nouvelle activité sportive a par ailleurs été proposée aux agents en 2023 à savoir l'aquagym.



Prévenir les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel a été présentée en F3SCT le 23 novembre 2023. Une campagne de formation des managers a débuté dès la mi-décembre et se poursuivra tout au long de l'année 2024 : l'objectif est de comprendre collectivement le cadre juridique de ce dispositif tout en partageant un vocabulaire commun. Une campagne de sensibilisation sera également organisée à destination des agents.

COMMUNE DE MAISONS-ALFORT

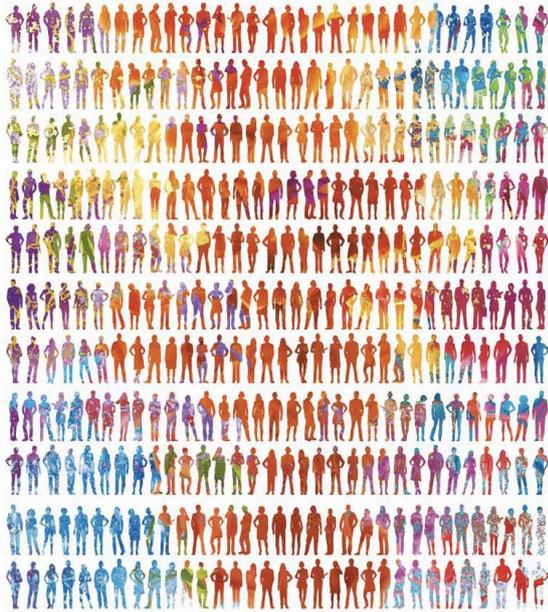


**Dispositif de signalement
des actes de violence,
de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**

Adopté en F3SCT le 23-11-2023

PLAN D'ACTION EGALITE
PROFESSIONNELLE

VILLE DE MAISONS-ALFORT



Enfin, sur la base de ce rapport de situation comparé, Maisons-Alfort a établi son plan d'action égalité professionnelle 2024-2026. Il est fondé sur 5 axes :

- Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative ;
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi ;
- Mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

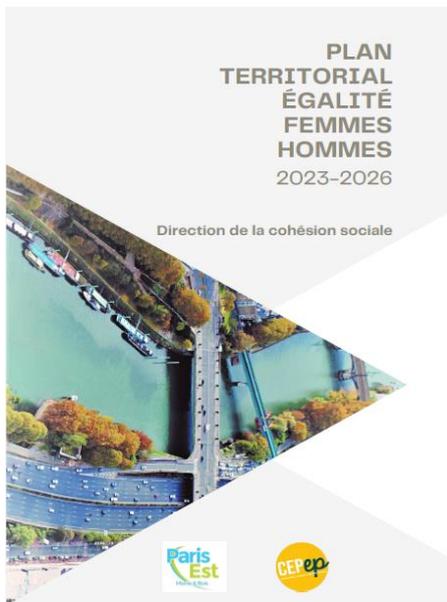
Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, ... Ainsi, il s'agit aujourd'hui de poursuivre la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur des projets déjà réalisés ou en cours.

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 2023 son engagement sur cette thématique et a déployé un ensemble de mesures pour lutter contre les inégalités et promouvoir une culture de l'égalité sur le territoire communal.





• Élaboration et mise en œuvre 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 sexuée 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 sexistes et sexuelles

Le plan d'actions territorial pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été adopté à l'unanimité par le Conseil de territoire en date du 18 avril 2023.

La mise en œuvre du plan a donc pu débuter à compter de cette date. La Ville est très impliquée et volontaire pour faire vivre ce plan notamment sur son territoire.

Elle a participé au séminaire de lancement du plan territorial, le jeudi 16 novembre 2023 à Saint-Maurice. Durant cette matinée, une présentation du plan d'actions et de certaines mesures phares a été effectuée ainsi que la tenue de tables rondes avec des intervenants divers et variés (associations, sociologues etc) sur des thématiques dédiées.

La Ville a participé aux tables rondes suivantes :

- Comment favoriser la représentativité des femmes dans l'espace public ?
- Comment promouvoir l'égalité et la mixité à travers le sport ?
- Comment l'art et la culture peuvent-être un outil de promotion de l'égalité femmes-hommes ?

En date du 11 décembre 2023, une réunion de travail a eu lieu au territoire à laquelle la Ville a participé pour choisir des thématiques prioritaires du plan à mettre en œuvre pour 2024.

Le plan prévoit également des formations liées à l'égalité Femmes/Hommes dont bénéficieront les agents de la Ville en charge de ces sujets.

- **Élaboration et mise en œuvre d'une politique communale d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales**

En 2023, la Ville de Maisons-Alfort en lien avec son Centre Communal d'Action Social (CCAS) a axé sa politique locale d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales sur l'accueil et le logement qui font partie de sa feuille de route dans le cadre du mandat 2020-2026.

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* » (source : Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes – Résolution 48/104 de l'Assemblée générale de l'ONU).

1) Création d'un groupe de travail dédié aux violences conjugales et intra-familiales

Afin de mener à bien ce projet, la Ville en lien avec son centre communal d'action sociale a monté un groupe de travail dédié à l'accueil et à l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales en janvier 2023. Elle a mobilisé dans ce cadre des acteurs de proximité (Département du Val-de-Marne, associations locales dont l'Office Municipal de la Culture, Maisons-Alfort Habitat).

Un diagnostic des dispositifs existants a été établi et des plans d'actions définis, afin de rendre davantage lisible l'offre actuelle et d'orienter les victimes vers les associations compétentes et structures publiques en matière d'écoute, de soutien et d'information.

2) Mise en place d'un dispositif d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales

La Ville en lien avec son CCAS a établi des protocoles qui permettent d'agir en situation d'urgence pour protéger et accompagner les victimes de violences conjugales et intra-familiales.

Le CCAS se charge par exemple de faire la liaison avec le Département du Val-de-Marne, afin que la victime qui s'est présentée à cette structure puisse bénéficier d'un hébergement d'urgence dans une des résidences dédiées à cet effet.

Parce que la prise en charge des victimes se doit d'être immédiate, la Ville et le CCAS ont mis au point une procédure d'accueil en dehors des horaires d'ouverture complétée par un kit d'urgence (non conditionné à un dépôt de plainte) mis à la disposition des élus d'astreinte/agents d'accueil d'astreinte et/ou la police municipale.

Ainsi, le CCAS prend à sa charge 3 à 4 nuits d'hôtel en dehors des jours et heures d'ouverture du service départemental en charge de l'hébergement des familles vulnérables, et des bons taxis mis à disposition des personnes en situation de danger afin de leur permettre d'accéder aux dispositifs d'aide et d'accompagnement : mise à l'abri, commissariat, hôpitaux, consultation médicale etc.

3) Développement de l'offre de logements relais à disposition des victimes de violences conjugales et intra-familiales :

La Ville et le Département du Val-de-Marne se sont réunis courant 2023 pour conclure un protocole relatif à la mise à disposition par les communes de logements relais.

La commune de Maisons-Alfort a désormais la capacité de proposer 3 logements du patrimoine social de Maisons-Alfort Habitat relevant de son contingent pour une durée de 18 à 24 mois aux victimes de violence conjugales et intra-familiales.

De son côté, le Département du Val-de-Marne assure le financement de l'accompagnement social tandis que les associations locales s'occupent de la gestion locative et de l'accompagnement des victimes vers la reconstruction et l'insertion.

4) Formation des agents municipaux à l'accueil et l'orientation des victimes violences conjugales et intra-familiales :

Une cinquantaine d'agents municipaux et du CCAS a été sensibilisée au deuxième semestre 2023 par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Val-de-Marne (CIDFF94) à l'accueil des victimes de violences conjugales ainsi qu'à leur accompagnement.

Cette formation a été délivrée en priorité aux agents d'accueil en contact direct avec le public et aux agents de la Police Municipale et a pour but de leur apprendre à repérer les situations relevant des violences conjugales et intra-familiales et à savoir comment accompagner et orienter les victimes qui se présenteraient.

- Exposition dans le cadre de la journée du 8 mars 2023



À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, célébrée le 8 mars, la Ville a mis en lumière les parcours de nombreuses femmes qui ont fait avancer leurs droits avec courage et détermination.

Ainsi, du 6 au 10 mars 2023, l'exposition « Femmes engagées – femmes d'exception » a été exposée dans le hall d'accueil de l'Hôtel de Ville et donc en libre accès aux horaires d'ouverture de la mairie. Cette exposition, réalisée par le service des archives de la Ville de Saint-Maurice, en partenariat avec le territoire Paris Est Marne&Bois a déjà fait l'objet d'une présentation à ciel ouvert sur différents sites de la ville afin de rappeler à toutes et tous l'histoire et les combats menés par ces femmes d'exception.

- Accueil de l'exposition intercommunale des portraits de femmes engagées



La Ville de Maisons-Alfort a accueilli dans ses locaux au Centre Socio-culturel les Planètes situé au 149 rue Marc Sangnier à Maisons-Alfort l'exposition intercommunale des portraits de femmes engagées du 17 octobre au 2 novembre 2023.

Cette exposition s'inscrit dans le cadre d'un concours de photographie à l'initiative de Paris Est Marne&Bois sur le thème « Femmes engagées ».

Il s'agissait de produire un portrait photographique illustrant ce thème. A l'issue du concours, un comité de sélection a décerné un prix par ville membre du Territoire. Les œuvres ont été produites sur des supports pour une exposition itinérante sur le Territoire Paris Est Marne&Bois.

Cette exposition a été pilotée par le territoire ParisEstMarne&Bois en lien avec l'Office Municipal de la Culture de Maisons-Alfort qui ont organisé un vernissage de l'exposition, le 17 octobre 2023.

Les œuvres des lauréats des éditions 2022 et 2023 du concours d'art intercommunal étaient exposées. Aussi, une projection des portraits vidéo des artistes réalisés par les étudiants de la classe Alpha de l'IN a eu lieu.

L'ACTION SOCIOCULTURELLE AUTOUR DES RELATIONS FILLES/GARÇONS



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 des relations Filles/Garçons.

Dans le cadre du pilotage de ce groupe dénommé le groupe référent Prévention Santé, l'Office Municipal de la Culture (OMC) décide en lien avec les membres des actions de prévention à mener 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 mairiens 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.

Par ailleurs, le BIJ a intégré en novembre 2023 le « QJ » (Quartier Jeunes). Cet équipement ouvert à tous les jeunes entre 11-30 ans, est un espace moderne de 680 m² pour étudier, innover, entreprendre, avec de nouveaux services tournés notamment vers le numérique et l'entrepreneuriat.

- *Association Drogues et Société :*

DROGUES & 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.

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 travaille le Groupe Référents sont les suivants :

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 maisonnis. 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, la 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.

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

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.

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

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 (Projet éducatif territorial), élaboré par la Ville 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 2023, 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. Ces ateliers visent à permettre aux adolescentes de se motiver et d'être accompagnées sur leur projet 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 installée au Centre Socioculturel Liberté tout le mois de novembre 2023. Cette exposition s'est accompagnée du visionnage d'extraits de films suivi d'un échange sur les ressentis et les conséquences sur les familles.

En décembre 2023, les membres du groupe référent sont également intervenus au Lycée Delacroix, Lycée Professionnel Paul Bert, aux Collèges Edouard Herriot et Jules Ferry sur la question du VIH/ conduites à risque et la notion de consentement dans la relation intime/amoureuse.



Par ailleurs, les entretiens avec la psychologue d'INFO-Parents ont permis de revenir sur les relations/ les conflits au sein de certaines familles.

Les permanences des écrivains publics et des informateurs juridiques sont également l'occasion d'évoquer et de traiter la question des violences à travers les demandes de logement, les sollicitations des administrations, l'évocation de la situation des enfants.

Enfin, l'association maintient 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'EGAL ACCES A L'EMPLOI AU CŒUR DE L'ACTION COMMUNALE ET INTERCOMMUNALE

Les actions de la mission locale



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-des-Fossés.

En 2023, 919 jeunes ont été accompagnés dont 45,8 % de jeunes femmes, 533 premiers accueillis (première venue en 2023) dont 46,5% de jeunes femmes.

Pour la seule Ville de Maisons-Alfort : 366 jeunes ont été accompagnés dont 46,3% de jeunes femmes.

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

Pour 2023, on observe pour l'ensemble des jeunes de Maisons-Alfort :

- Sur les 1116 jeunes ayant accédé à un emploi 43.1% sont des femmes
- Sur les 53 jeunes ayant accédé à une formation 50.9 % sont des femmes
- Sur les 32 jeunes ayant accédé à l'alternance 40,6 % sont des femmes

Les actions du service municipal d'accompagnement à l'Emploi

Le service municipal d'accompagnement à l'Emploi (anciennement association Accueil Emploi reprise depuis le 1^{er} septembre 2023 par la Ville) dans son action quotidienne auprès du public maisonnaï, œuvre à la réduction des inégalités Femmes/ Hommes.



En suivant plus de **58% de femmes en 2023**, cette structure touche un public majoritairement féminin et faiblement qualifié, ce qui mène à œuvrer en permanence pour 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...).

Avec un public âgé de plus de 26 ans et majoritairement senior, les femmes en reprise d'activité après s'être consacrées à l'éducation de leurs enfants plusieurs années ou suite à un divorce, représentent une part non négligeable des personnes accompagnées.

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 Azimut, l'EDS de Maisons-Alfort, le CCAS, et les permanences hebdomadaires du CIDFF afin d'aider les nombreuses femmes isolées à accéder à leurs droits.

Le cumul de problématiques (hébergement en foyer, charge isolée des enfants, ouverture de droits...) multiplie les interlocuteurs et les démarches ce qui complique l'accès à l'emploi. **Labelisé Aidant Connect**, les conseillers sont des **aidants numériques** facilitateurs et parfois centralisateurs de démarches travaillant en lien avec les différents acteurs sociaux.

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.

Impactées par la fracture numérique et souvent le manque de contrôle des moyens de communication digitaux les femmes ont représenté 51% des 26 personnes à bénéficier de **l'initiation à l'informatique que le service municipal d'accompagnement à l'emploi a assuré en partenariat avec la fondation Orange Solidarité**. La mise à disposition d'outils en libre accès sur le « Cyber Emploi » avec support à l'utilisateur (7 PC) est donc également un vecteur d'autonomie pour ces dernières. Le Cyber est donc souvent utile aux femmes hébergées en hôtel ou ayant besoin d'avoir accès à un appareil non contrôlé.

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 37% des demandes dans la part des entretiens individuels réalisés sur l'année, ce chiffre ayant doublé par rapport à 2022 (ce qui va avec la numérisation croissante des démarches). La demande principale reste cependant 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.

Habilité à la prescription des mesures d'insertion par l'activité économique depuis 2023, le service municipal d'accompagnement à l'Emploi a ainsi renforcé sa capacité à accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi vers des solutions de transition permettant de travailler sur les freins à long terme.

Avec 334 personnes ayant sollicité au moins un entretien dans l'année, se sont donc 195 femmes (58%) qui auront eu recours à ces services en 2023.

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 les principaux axes d'action. L'aide dans la sensibilisation, l'acceptation et la mise en place de la reconnaissance d'un handicap représente près de 10% du total des entretiens réalisés. Les métiers faiblement qualifiés (nettoyage, services à la personne, petite enfance...) engendrant des TMS étant souvent ceux occupés par les femmes accompagnées.

En travaillant sur le projet et l'accompagnement de la personne, le service municipal d'accompagnement à l'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 du Pôle Emploi et sur les dispositifs de Transition dans le cadre du CPF par exemple. Le relais vers les recrutements par simulation est donc fréquemment fait et la promotion des opportunités dans le domaine de la Sécurité a été relayée au cas par cas auprès du public notamment féminin.

Ce service oriente dès que possible 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 que ce service municipal incite les femmes venues de l'étranger à faire reconnaître leurs diplômes en France afin de permettre une valorisation des parcours.

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 la **permanence d'aide à la création et au développement d'entreprise mensuelle a été fréquentée par 13 porteurs potentiels de projets dont 8 femmes.**

Enfin, les **permanences hebdomadaires assurées par le CIDFF** touchent aussi un large public féminin et l'informe 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 d'insertion professionnelle au sein duquel la structure contribue à les orienter.

A ce titre, ce sont **10 victimes de violences qui ont été accompagnées dans le cadre de cette permanence en 2023.**

LE SPORT COMME VECTEUR D'EGALITE

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 habitants ou de son personnel par l'organisation et la prise en charge d'activités.



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 2023, on recense par exemple les activités « sports loisirs quartiers » pendant les vacances scolaires, avec une participation de 593 garçons et 180 filles, les « bébés gym » avec 397 garçons et 325 filles, ou encore les « contrats bleus » comptant 1306 garçons et 784 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.

