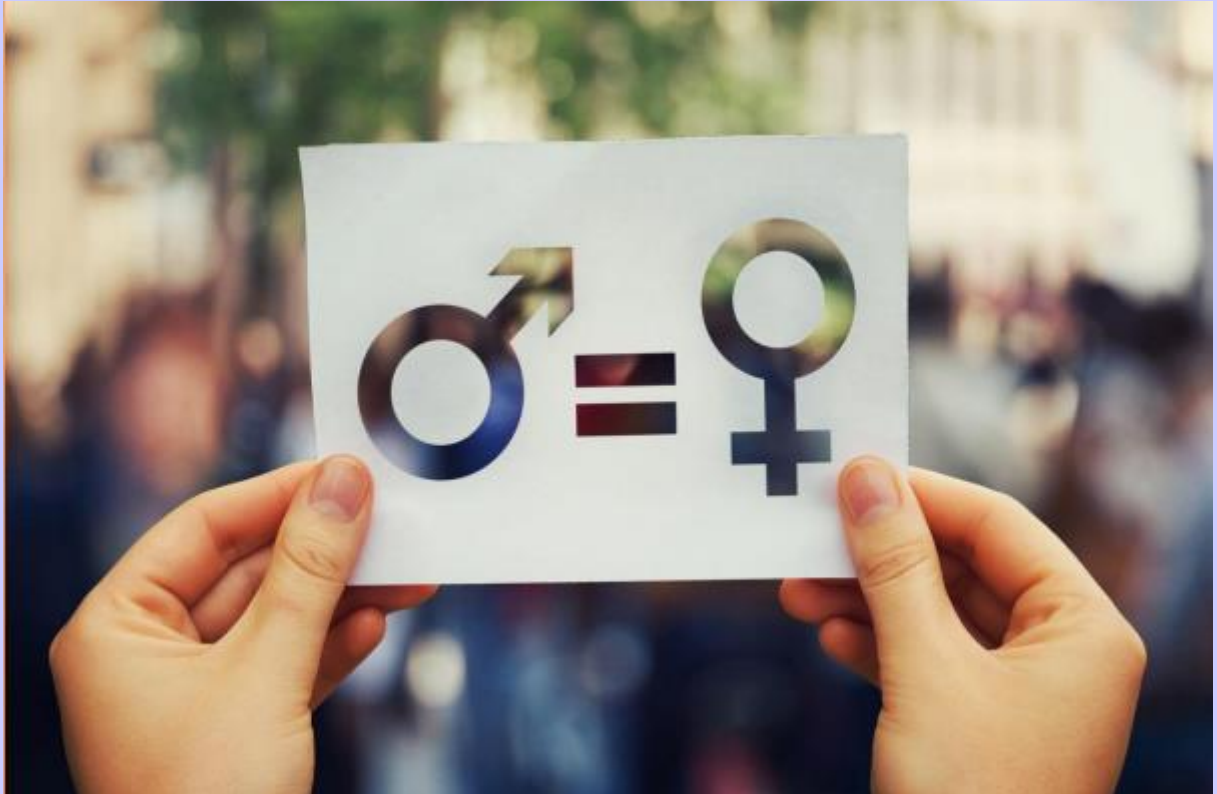


RAPPORT
SUR L'EGALITE
FEMMES
HOMMES
DANS LA COLLECTIVITE
POUR L'ANNEE 2024





« 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 des politiques publiques.

Ainsi, la Ville de Maisons-Alfort joue un rôle primordial pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses services et sur son territoire qui consiste à valoriser les parcours des femmes dans le milieu professionnel en assurant un égal accès à l'ensemble des métiers et à mettre en œuvre une politique de rémunération équilibrée.

Par le biais d'expositions et de dispositifs tels que l'immersion professionnelle, la Ville souhaite en effet ouvrir le champ des possibles pour toutes les femmes, en valorisant leurs compétences et en promouvant la féminisation de métiers traditionnellement masculins. À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, en mars 2024, nous avons eu à cœur de mettre en valeur les parcours professionnels d'agentes volontaires dans de nombreux secteurs d'activité – des espaces verts, à la petite enfance en passant par la police municipale – à travers l'exposition « Voix/voie : le service public au féminin ».

Valoriser le parcours des femmes c'est aussi participer à la naissance de nouvelles vocations pour les jeunes filles sur notre territoire. Si notre devoir d'exemplarité nous conduit à mettre en œuvre une politique active de lutte contre les discriminations au sein de nos services, nous n'en oublions pas pour autant les actions à déployer en faveur de nos administrés. Grâce à notre réseau d'acteurs locaux impliqués et particulièrement mobilisés, de nombreuses initiatives sont ainsi développées de manière transversale, notamment en matière d'orientation professionnelle, de santé et d'éducation.

La connaissance fine de notre territoire et la collaboration de ces différents acteurs a permis la mise en œuvre d'un véritable plan d'actions en soutien aux femmes victimes de violences intrafamiliales, avec des solutions apportées à court, moyen et long terme pour garantir la sécurité des victimes, apporter une aide immédiate et participer à leur reconstruction.

Au-delà de notre territoire, nous souhaitons nous impliquer à une échelle plus large afin de participer à la mise en œuvre de nouvelles actions, dont l'impact dépasserait nos frontières communales. La Ville s'investit donc dans la mise en œuvre du premier plan d'actions intercommunal en faveur de l'égalité femmes-hommes, déployé par le Territoire Paris Est Marne&Bois. Grâce à des séances de travail collaboratives entre les acteurs des 13 villes du territoire, ce plan vise le développement de 50 actions concrètes dans tous les domaines (éducation, sport, culture, insertion économique, etc.).

En parallèle, l'adhésion de notre ville au centre Hubertine Auclert nous permet 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.

Ce présent rapport n'a pas pour simple vocation d'établir un état des lieux de ce qui est déjà mis en place en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur notre territoire mais bien d'orienter nos actions futures afin de participer concrètement à l'évolution de nos rapports sociaux. Dans les années à venir, nous aurons à cœur de poursuivre notre engagement afin de sensibiliser le plus grand nombre, d'accompagner concrètement les femmes, mais aussi les hommes, dans leur épanouissement professionnel et personnel, d'ouvrir également de nouvelles portes aux femmes et jeunes filles et d'apporter notre pierre à ce grand édifice que nous espérons un jour voir bâti dans l'équilibre et l'égalité.

Marie France PARRAIN

Maire de Maisons-Alfort

Conseillère Départementale du Val-de-Marne

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 ».

Depuis la publication de cette loi, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent rédiger 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.

Parce que les chiffres sont parfois plus parlants que des mots :

- 10% des chefs d'Etat dans le monde sont des femmes (ONU Femmes 2024)
- Dans près d'un pays sur deux, la loi ne prescrit pas une rémunération égale pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes (Banque mondiale - 2024)
- L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 20% à l'échelle mondiale (Organisation internationale du travail – 2022)
- 1/3 des femmes dans le monde ont déjà subi des violences physiques et/ou sexuelles (OMS – 2021)
- 270 millions de femmes dans le monde n'ont pas accès à une méthode moderne de contraception (OMS – 2023)
- En France, 86% des femmes ont vécu une situation sexiste, 37% ont vécu au moins une situation de violences sexuelles, 4 femmes sur 10 connaissent au moins une forme de violences économiques conjugales au cours de leur vie (Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes – rapport 2024)

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. Au-delà de l'intérêt de poser un diagnostic, 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, 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

PARTIE 1 :	9
-------------------	----------

ETAT DES LIEUX 2024 DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET POLITIQUE RH MENEES PAR LA VILLE DE MAISONS-ALFORT	9
--	----------

1. CHIFFRES-CLES A L'ECHELLE NATIONALE DU MINISTERE CHARGE DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	10
---	-----------

2. CHIFFRES-CLES A L'ECHELLE DU VAL-DE-MARNE – INSEE 2021 ET 2022	12
--	-----------

3. LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	16
---	-----------

3.1. LES EFFECTIFS	16
---------------------------	-----------

REPARTITION DU NOMBRE DE TITULAIRES	16
-------------------------------------	----

REPARTITION DU NOMBRE DE CONTRACTUELS	17
---------------------------------------	----

REPARTITION DU NOMBRE DE EMPLOIS PERMANENTS ET DES CONTRATS DE REMPLACEMENT (TITULAIRES ET CONTRACTUELS)	17
--	----

ZOOM SUR QUELQUES METIERS	19
---------------------------	----

REPARTITION DES TITULAIRES PAR CATEGORIE REPARTITION DES CONTRACTUELS PAR CATEGORIE	22
---	----

REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS ET CONTRATS DE REMPLACEMENT PAR CATEGORIE	22
--	----

AGE MOYEN	23
-----------	----

PYRAMIDE DES AGES	24
-------------------	----

3.2. LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	25
---	-----------

TEMPS COMPLET ET TEMPS NON COMPLET	25
------------------------------------	----

LES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	25
---	----

3.3. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	26
--	-----------

NOMBRE D'AGENTS AYANT UN CET AU 31.12.2024	26
--	----

NOMBRE DE JOURS PLACES SUR UN CET AU 31.12.2024	26
---	----

NOMBRE MOYEN DE JOURS PLACES SUR UN CET AU 31.12.2024	27
---	----

3.4. ARRIVEES ET DEPARTS 2024	28
--------------------------------------	-----------

RECRUTEMENTS	28
--------------	----

DEPARTS	29
---------	----

3.5. POSITIONNEMENT	31
----------------------------	-----------

REPARTITION SEXUEE DES EMPLOIS FONCTIONNELS ET DE DIRECTION	31
---	----

CANDIDATS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	32
--	----

3.6. PROMOTION SOCIALE	32
-------------------------------	-----------

AVANCEMENT DE GRADE	32
---------------------	----

PROMOTION INTERNE	34
-------------------	----

4. LA REMUNERATION DES AGENTS PERMANENTS	35
---	-----------

REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR CATEGORIE AVANT PAS (DONT TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	35
---	----

REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR CATEGORIE AVANT PAS (HORS EMPLOI A TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	35
--	----

REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR FILIERE AVANT PAS (HORS EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	35
REMUNERATION MENSUELLE NETTE MOYENNE PAR PRINCIPAUX METIERS OU SECTEURS D'ACTIVITE AVANT PAS (HORS TEMPS NON COMPLET ET EMPLOIS FONCTIONNELS)	36
MONTANT MOYEN MENSUEL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAYEES PAR CATEGORIE (HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET TEMPS NON COMPLETS)	36
MONTANT MOYEN MENSUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES PAYEES PAR FILIERE (HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET TEMPS NON COMPLETS)	37
MONTANT MOYEN D'IFSE PAR CATEGORIE (HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET)	37
MONTANT MOYEN D'IFSE PAR METIER (HORS EMPLOIS FONCTIONNELS ET EMPLOIS A TEMPS NON COMPLET)	38
<u>5. LA FORMATION</u>	<u>39</u>
NOMBRE D'AGENTS PARTIS EN FORMATION	39
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION SUIVIS	40
<u>6. LES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	<u>42</u>
ACCIDENTS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNEE 2024 (TOUS STATUTS CONFONDUS)	42
MALADIES PROFESSIONNELLES AU COURS DE L'ANNEE 2024	45
NOMBRE D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES POUR INVALIDITE (ATI)	46
<u>7. LES CONGES</u>	<u>47</u>
NOMBRE D'AGENTS AYANT PRIS UN CONGE PATERNITE	47
CONGE PARENTAL : NOMBRE DE CONGES PRIS EN 2024	47
<u>8. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</u>	<u>48</u>
AGENTS AYANT TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'ANNEE 2024	48
AGENTS A TEMPS PARTIEL AU 31-12-2024	48
TELETRAVAIL	48
NOMBRE D'AGENTS AYANT BENEFICIE D'UNE CONVENTION DE TELETRAVAIL EN 2024	49
NOMBRE D'AGENTS AYANT UNE CONVENTION DE TELETRAVAIL AU 31-12-2024	49
<u>9. LA POLITIQUE RH MENEES PAR LA VILLE DE MAISONS-ALFORT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u>	<u>51</u>
EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	51
GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	51
AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	53
LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL	54
<u>PARTIE 2 :</u>	<u>57</u>
<u>LES POLITIQUES PUBLIQUES MENEES PAR LA VILLE DE MAISONS-ALFORT EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u>	<u>57</u>

1. ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN TERRITORIAL POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2023-2026	58
2. ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE COMMUNALE D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES ET INTRA-FAMILIALES	59
3. LES ACTIONS MENEES DANS LE CADRE DE LA JOURNEE DU 8 MARS 2024	61
4. L'EGALITE FEMMES/HOMMES ET FILLES/GARÇONS AU SEIN DES POLITIQUES PUBLIQUES CULTURELLES	62
A. LES MEDIATHEQUES :	62
B. LE CONSERVATOIRE :	65
5. LA PROMOTION DE L'EGALITE FILLES/GARÇONS AU SEIN DES SERVICES PETITE ENFANCE ET ENFANCE	66
1. SERVICE PETITE ENFANCE :	66
2. SERVICE ENFANCE :	67
6. LE SPORT COMME VECTEUR D'EGALITE	68
7. L'EGAL ACCES A L'EMPLOI AU CŒUR DE L'ACTION COMMUNALE ET INTERCOMMUNALE	69
A. LES ACTIONS DU SERVICE MUNICIPAL D'ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI	69
B. LES ACTIONS DE LA MISSION LOCALE	71
8. L'ACTION SOCIOCULTURELLE AUTOUR DES RELATIONS FILLES/GARÇONS	73
1. LES RELATIONS FILLES/GARÇONS COLLEGIENS ET LYCEENS :	75
2. LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION DES ACTEURS SUR LES REPRESENTATIONS :	75
3. LES CONDUITES A RISQUE (VIH, DROGUES ET PROSTITUTION PRECOCE) :	75
4. LE HARCELEMENT/LES CONDUITES A RISQUE NOTAMMENT DANS LE CADRE DES RELATIONS ENTRE JEUNES/ADOS :	76

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 doté d'un plan d'actions égalité professionnelle, présenté en CST le 14 décembre 2023. Par ce plan élaboré pour 3 ans (2024-2026), la Ville s'engage à promouvoir l'égalité femmes-hommes. Il détaille les mesures auxquelles la collectivité s'engage, les objectifs à atteindre pour chaque mesure ainsi que les indicateurs de suivi, les outils et moyens mis à disposition et le calendrier de mise en œuvre.

Pour rappel, un tel plan doit obligatoirement intégrer les thématiques suivantes :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le suivi de ce plan d'actions a été réalisé pour l'année 2024 et présenté en CST le 30 janvier 2025.

L'étude présentée dans ce dossier a été réalisée à partir des effectifs de la Ville au 31-12-2024.

Partie 1 :

Etat des lieux 2024 de l'égalité entre les femmes et les hommes et politique RH menée par la Ville de Maisons-Alfort



1. Chiffres-clés à l'échelle nationale du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

8 salariés sur 10 exercent un métier non-mixte



Métiers féminisés

40,9%
des salariés



Métiers mixtes

20,8%
des salariés



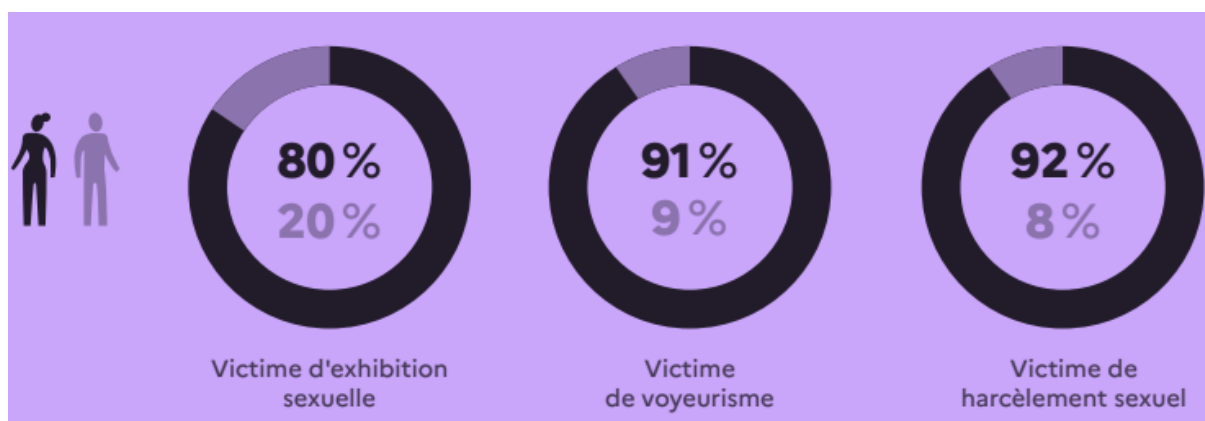
Métiers masculinisés

38,3%
des salariés

Nombre d'outrages sexistes enregistrés par les services de police et de gendarmerie en 2022

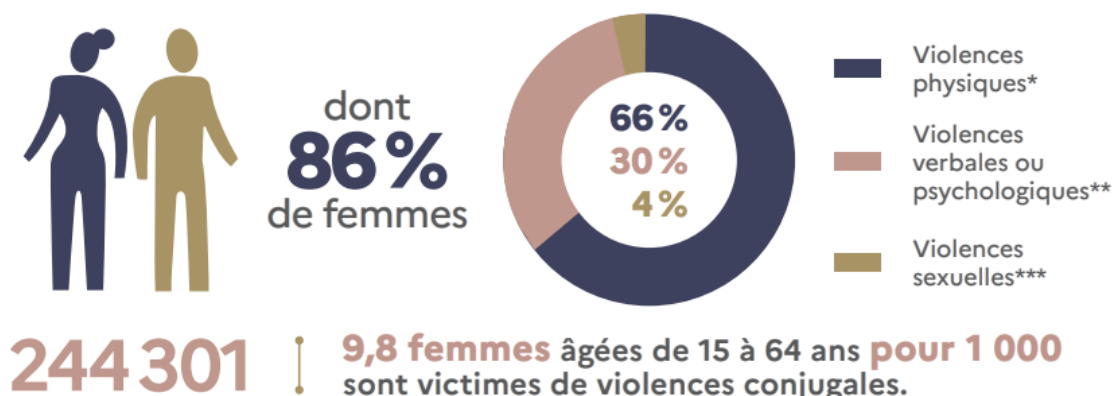
2 800 outrages sexistes

Part des femmes et des hommes parmi les victimes des infractions sexuelles commises en dehors de la famille selon le type d'infraction

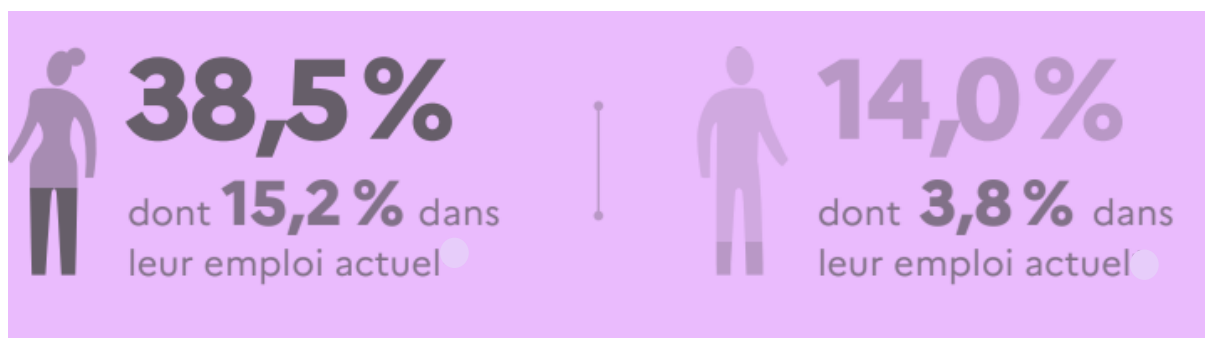


Les violences conjugales s'exercent principalement sur les femmes. 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire en 2022

Nombre de victimes de violences conjugales enregistrées par la police et la gendarmerie en 2022



Part des femmes et des hommes ayant été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de la vie professionnelle



35 millions de femmes en France ; 14,9 millions sont actives en 2022



2. Chiffres-clés à l'échelle du Val-de-Marne – INSEE 2021 et 2022

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

Âge	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	1 327 732	100,0	1 372 389	100,0	1 415 367	100,0
0 à 14 ans	260 268	19,6	269 378	19,6	271 694	19,2
15 à 29 ans	270 341	20,4	272 404	19,8	285 875	20,2
30 à 44 ans	294 469	22,2	296 378	21,6	298 866	21,1
45 à 59 ans	260 211	19,6	266 478	19,4	271 905	19,2
60 à 74 ans	151 268	11,4	169 610	12,4	185 832	13,1
75 ans ou plus	91 175	6,9	98 141	7,2	101 196	7,1

Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2021

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	543 885	601 956	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	72	45	0,0	0,0	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	28 119	9 492	0,7	4,6	2,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	106 000	88 989	4,1	26,3	9,1
Professions intermédiaires	79 849	104 298	9,8	23,3	8,0
Employés	62 202	131 461	13,6	23,0	9,1
Ouvriers	79 405	17 136	5,5	11,6	4,9
Retraités	94 056	123 192	0,0	0,1	57,6
Autres personnes sans activité professionnelle	94 183	127 342	66,3	11,0	8,9

Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2024.

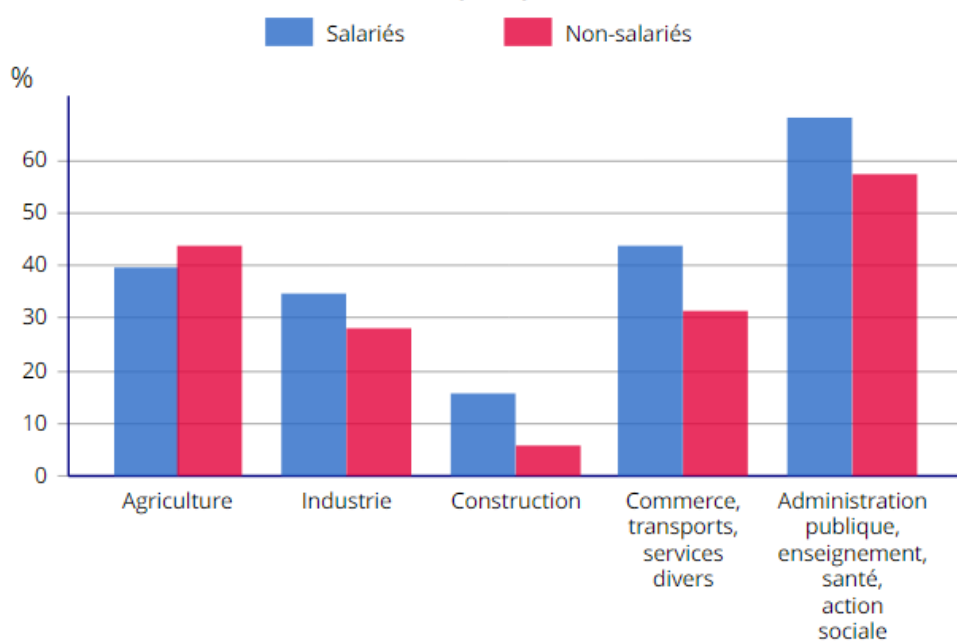
FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	982 682	465 609	517 073
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,1	19,0	19,1
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,1	4,6	5,4
CAP, BEP ou équivalent	16,0	17,8	14,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,0	16,9	17,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,1	10,4	11,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	12,2	10,3	13,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	19,6	21,1	18,2

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

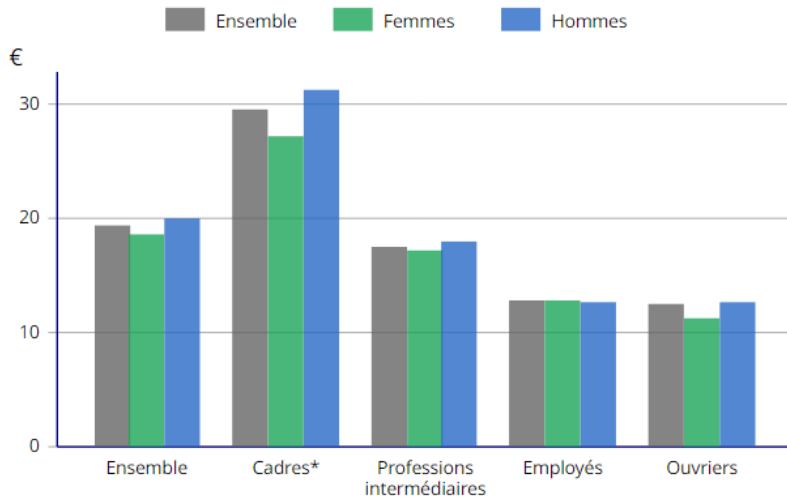
EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021

EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2021



Source : Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

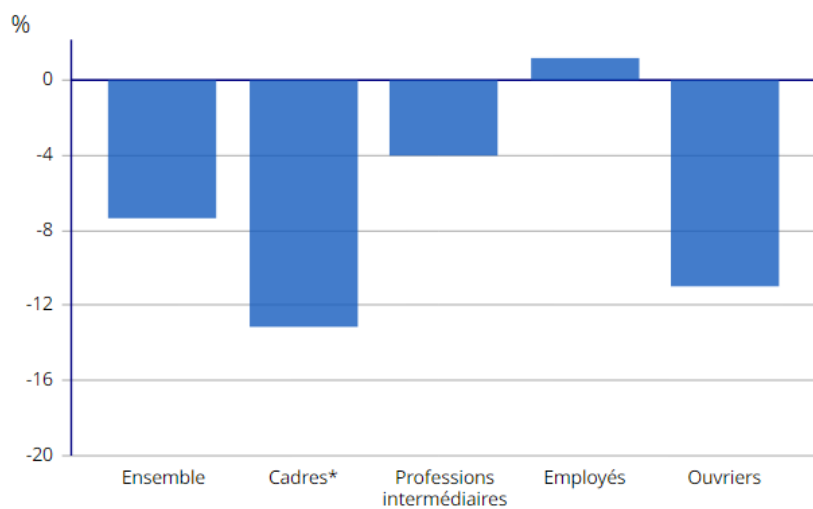


* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022

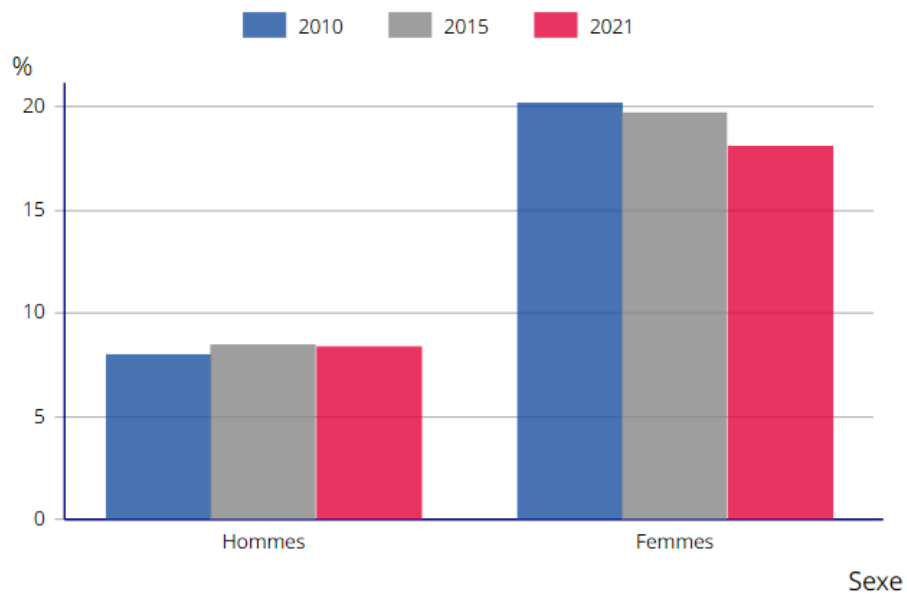


* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024.

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

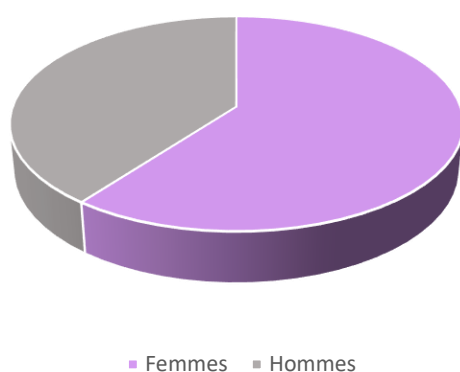
3. Les conditions générales d'emploi

3.1. Les effectifs

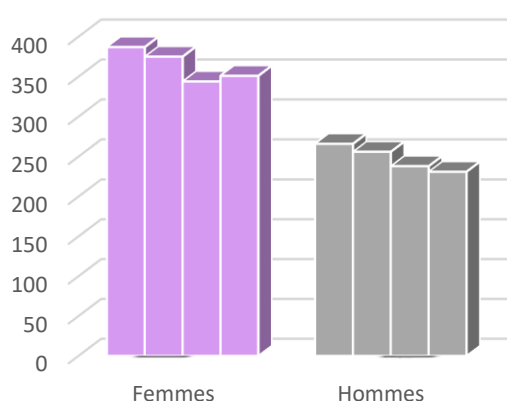
Répartition du nombre de titulaires

- ➔ 351 femmes
- ➔ 231 hommes

60,3% des titulaires sont des femmes



Situation comparée des titulaires
2021-2022-2023-2024



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	81	113	89	32	27	3	6
Hommes	17	179	0	10	7	4	14

Les filières sont, dans les grandes lignes, représentatives des métiers présents au sein de la collectivité. Selon le ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes, seuls 20% des métiers seraient 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.

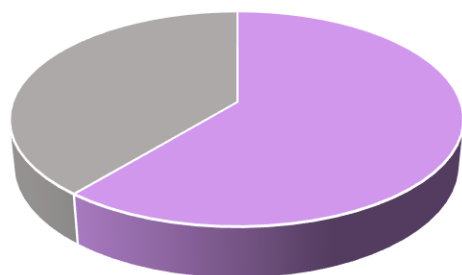
Les effectifs des titulaires n'échappent pas à ce constat : la filière sociale est féminine à 100%, la filière administrative l'est à plus de 80% et la filière animation à 76%. Ce constat était similaire en 2023, avec des pourcentages quasi-identiques. Contrairement à 2023, la filière culturelle s'est féminisée à nouveau (67% de femmes en 2023, 79% en 2024). Seule la filière police municipale tend vers la mixité avec 43% de femmes en 2024. La nouveauté concerne la filière technique, qui tendait également vers la mixité en 2023 : la part des femmes représente 38% de cet effectif. Il est important d'observer les équilibres généraux, en incluant les effectifs des contractuels.

Répartition du nombre de contractuels

➔ 186 femmes

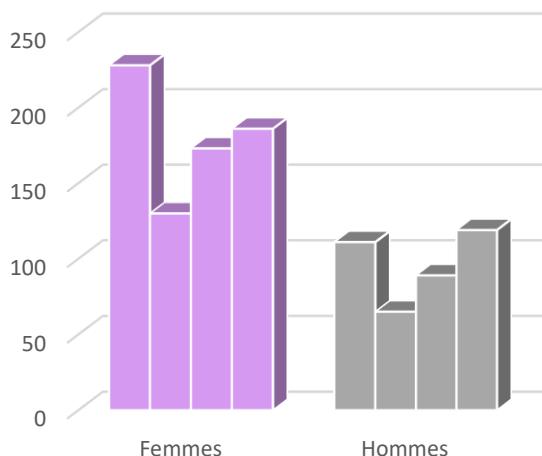
61% des contractuels sont des femmes

➔ 119 hommes



■ Femmes ■ Hommes

Situation comparée des contractuels
2021-2022-2023-2024



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	29	70	53	19	13	0	2
Hommes	9	71	2	10	14	0	13

Les effectifs des contractuels se ventilent de façon similaire essentiellement pour la filière sociale, féminine à 96% ; la filière administrative est également largement féminine à 76%. La filière animation comprend principalement des femmes, mais de façon moins prononcée que pour les titulaires puisqu'elles représentent 66% de cet effectif. Ces chiffres sont similaires à ceux de 2023. Et comme en 2023, par rapport à 2022, la filière culturelle tend vers la mixité ; quant à la filière technique, elle est parfaitement mixte au 31-12-2024.

La part des femmes dans les effectifs des contractuels représente 61% (67% en 2023) : même si cette proportion a diminué, les femmes restent majoritaires dans une situation de travail plus précaire puisque les CDI sont très exceptionnels. Cependant, la part des femmes représente 60% des effectifs des titulaires.

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

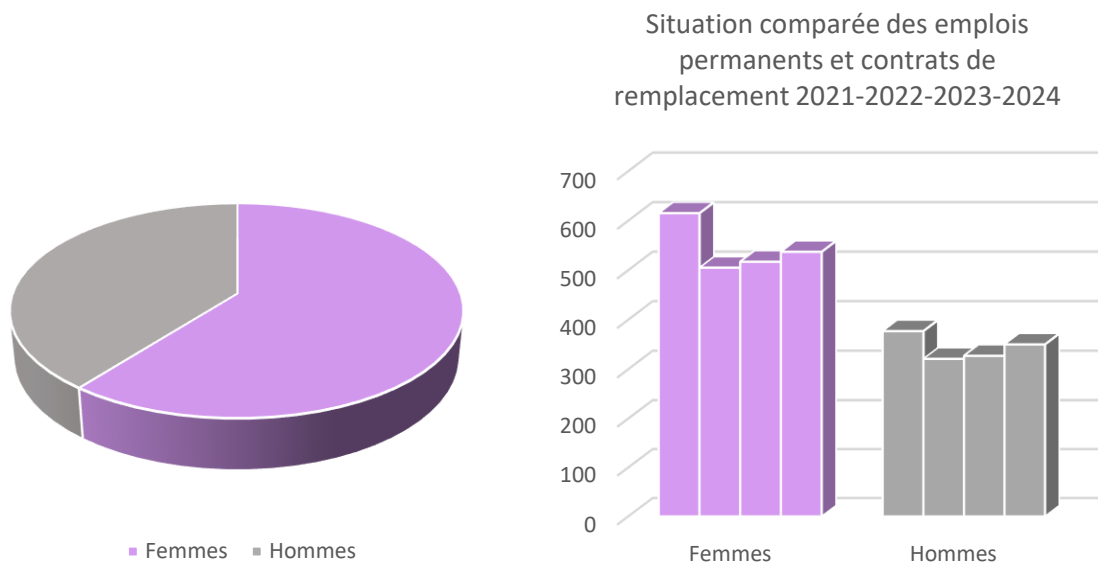
➔ 537 femmes

60,5% des agents permanents sont des femmes

➔ 350 hommes

Dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2024, l'emploi public représente près d'un emploi sur 5 en France. 63% des agents publics sont des femmes, 61% travaillant dans la fonction publique territoriale. Cette répartition est identique à celle mesurée par la DGAFP en 2021. Cela correspond à la situation de Maisons-Alfort en fin d'année 2024.

Pour compléter, une étude 2022 de la DGAFP précise que les effectifs de la fonction publique territoriale ont augmenté de 4,6% entre 2021 et 2022.



	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	111	182	142	51	40	3	8
Hommes	26	250	2	20	21	4	27

A l'échelle de tous les postes permanents pourvus au 31/12/2024, 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 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). Ce constat était similaire en 2023.

La filière culturelle progresse sensiblement en ce sens (féminisé à 66% contre 67% en 2023 et 69% en 2022). A contrario, les filières sociale, administrative et animation restent très féminines (99%, 81% et 72%).

En prenant en compte les emplois aidés (apprentis) et les assistantes maternelles, la part des femmes et des hommes par statut en 2024 est la suivante :

Titulaire	Contractuels	Emplois aidés	Assistants maternelles
• 351 femmes • 231 hommes	• 186 femmes • 119 hommes	• 4 femmes • 2 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 – 2022). 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 2024. 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 2024 est la suivante :

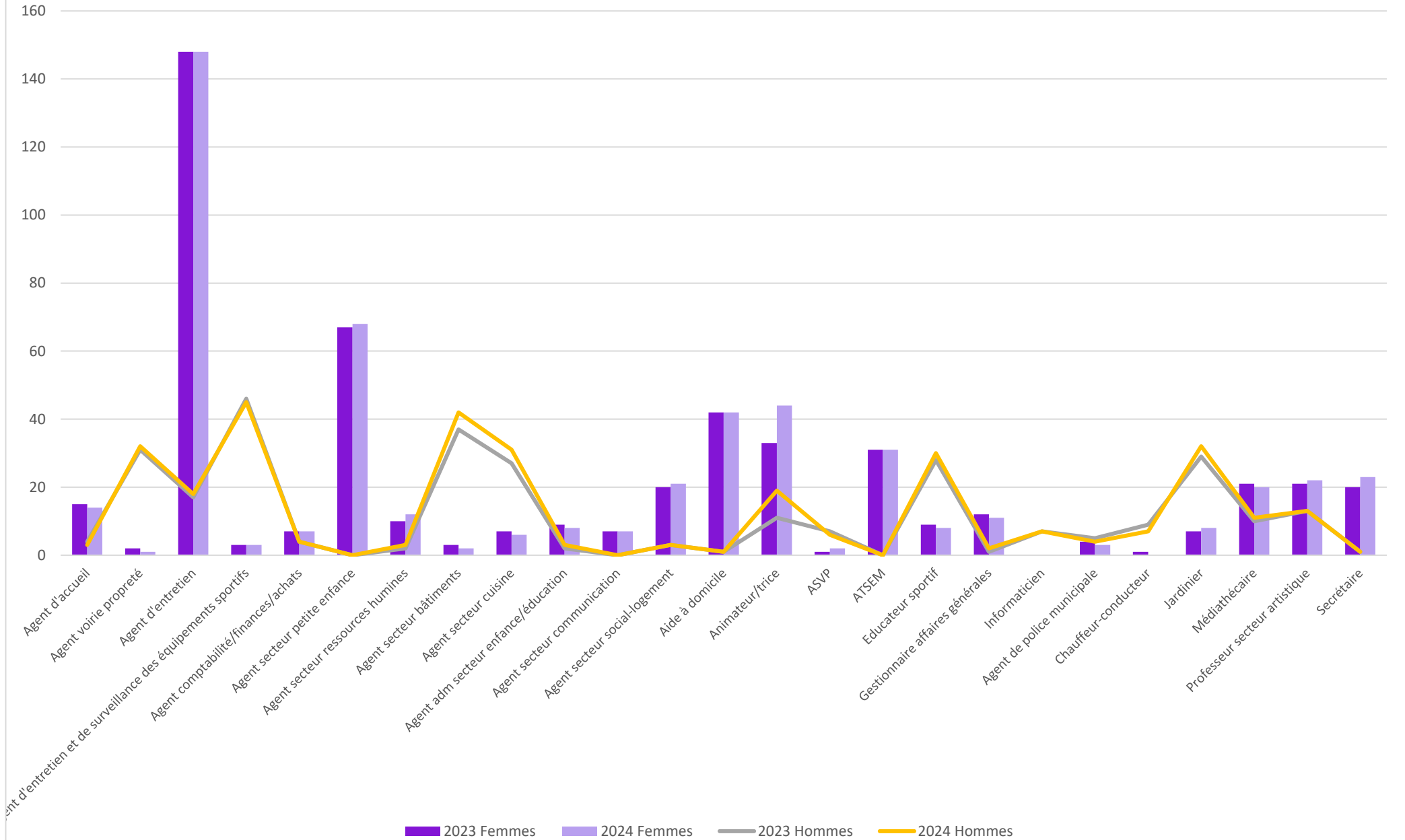
- 82% des postes d'agents d'accueil sont occupés par des femmes (79% en 2023) ;
- Les agents travaillant dans le secteur de la petite enfance sont 100% de femmes, comme en 2023 ;
- 95% des secrétaires sont des femmes ;
- 100% des ATSEM sont des femmes, comme en 2023 ;
- 98% des aides à domicile sont des femmes, comme en 2023 ;
- 5% des agents du secteur bâtiments sont des femmes (8% en 2023) ;
- Le secteur informatique ne compte aucune femme, comme en 2023 ;
- 2 femmes occupent les fonctions d'ASVP sur les 8 postes présents au sein des effectifs (1 en 2023)
- 100% des assistantes maternelles sont des femmes, comme en 2023.

A contrario :

- Les femmes représentent 43% des agents de police municipale (44% en 2023) ;
- Les professeurs du secteur artistique sont à 63% des femmes (62% en 2023) ;
- Le secteur finance/comptabilité/commande publique regroupe 64% de femmes, comme en 2023.

Ce comparatif par grandes familles de métiers a été réalisé pour la première fois en 2023. Le graphique ci-dessous permet de comparer les chiffres 2023 à ceux de 2024. Il n'y a pas d'évolution marquante entre ces deux années.

Situation comparée des principaux métiers et secteurs d'activité 2023-2024



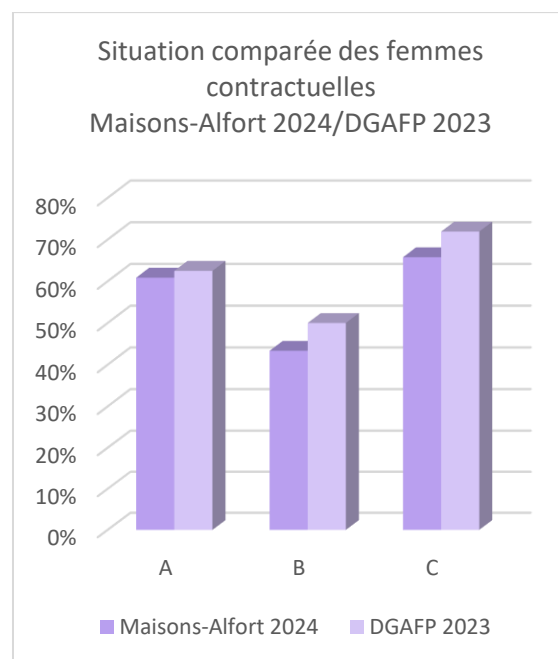
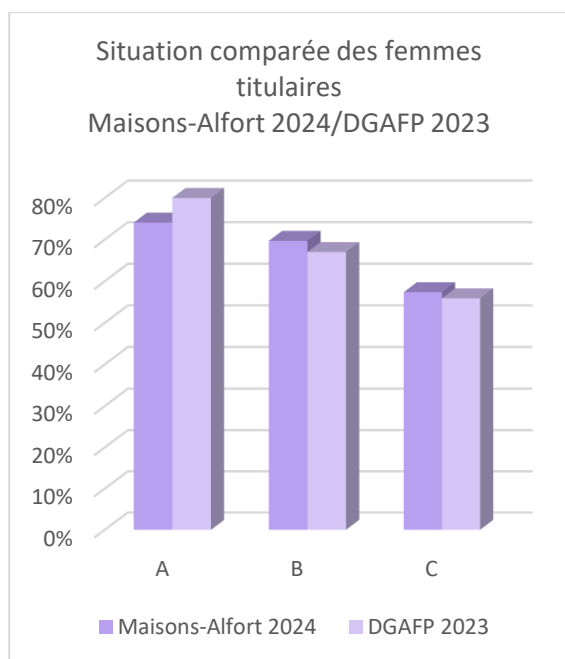
Parmi les leviers mis en place, il est possible de citer la rédaction systématiquement non genrée des annonces de recrutement : le processus de recrutement est ainsi neutre et égalitaire, les critères de sélection étant les mêmes pour les femmes et les hommes. Néanmoins, dans un marché de l'emploi actuellement très en tension, le but premier reste de pourvoir les postes vacants en tenant compte prioritairement des compétences attendues. Cependant, à compétences égales, il est demandé au service de s'interroger sur la composition de l'équipe pour favoriser la mixité.

Répartition des titulaires par catégorie

	A	B	C
Femmes	40	46	265
Hommes	14	20	197

Répartition des contractuels par catégorie

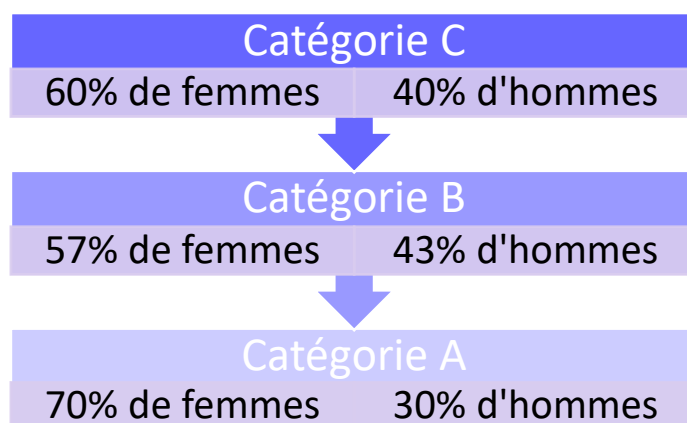
	A	B	C
Femmes	14	26	146
Hommes	9	34	76



Répartition des effectifs permanents et contrats de remplacement par catégorie

	A	B	C
Femmes	54	72	411
Hommes	23	54	273

La répartition 2024 par catégorie est la suivante :



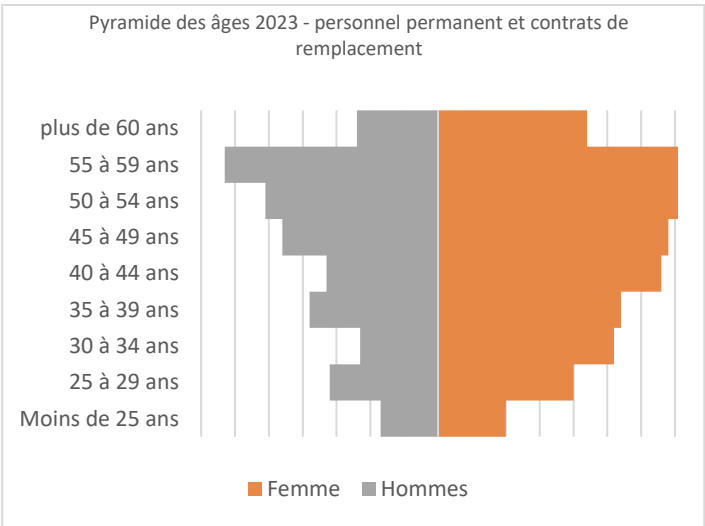
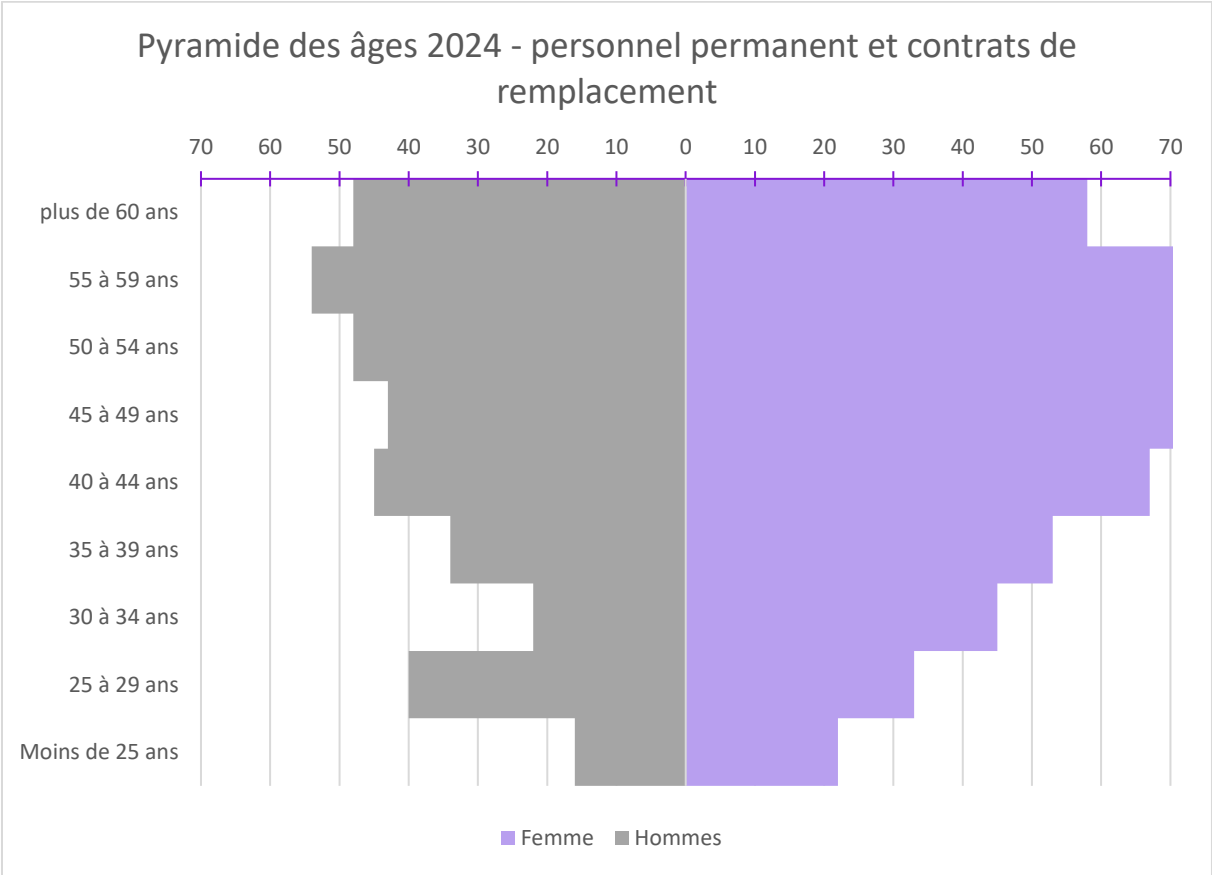
Age moyen

	Titulaires			Contractuels		
	A	B	C	A	B	C
Femmes	50	45	49	39	37	40
Hommes	53	51	49	40	36	36

L'âge moyen dans la fonction publique territoriale est de 46 ans, selon les derniers chiffres de l'INSEE ; la territoriale est ainsi le versant le plus âgé de la fonction publique, la moyenne d'âge des trois fonctions publiques étant de 44 ans. Il est de 46 ans pour la Ville de Maisons-Alfort et cet âge moyen était de 45 ans en 2021, 2022 et 2023. La fonction publique territoriale est également le versant dont la proportion d'agents d'au moins 50 ans est la plus forte : 44% contre 34% dans la fonction publique d'Etat.

	Femmes		Hommes	
	2023	2024	2023	2024
	Plus de 60 ans	65%	55%	35%
De 55 à 59 ans	54%	63%	46%	37%
De 50 à 54 ans	66%	66%	34%	34%
De 45 à 49 ans	60%	64%	40%	36%
De 40 à 44 ans	67%	60%	33%	40%
De 35 à 39 ans	59%	61%	41%	39%
De 30 à 34 ans	69%	67%	31%	33%
De 25 à 29 ans	56%	45%	44%	55%
Moins de 25 ans	54%	58%	46%	42%

Pyramide des âges



La pyramide des âges 2024 ressemble fortement à celle de 2023, avec une bascule chez les hommes d'une part de la tranche 55-59 ans à la tranche plus de 60 ans : 57% ont plus de 45 ans, contre 56% en 2023.

3.2. La durée et l'organisation du travail

Temps complet et temps non complet

	Femmes	Hommes
Temps complet	494	333
Temps non complet	43	17

Les postes à temps complet sont occupés à 60% par des femmes, (61% en 2023), ce qui correspond exactement à la part des femmes dans les effectifs de la Ville.

71% des emplois à temps non complet sont occupés par des femmes (68% en 2023), 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 28 des 60 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 28 agents, 53,57% sont des femmes (contre 56% en 2023), cette filière tendant à devenir plus mixte. En revanche, parmi les 22 autres agents à temps non complet, 86,36% sont des femmes (contre 84% en 2023). Parmi ces 22 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	77	44	121
Hommes	86	19	105
TOTAL	163	63	226

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 sur 10 mois de l'année.

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 (54% pour les femmes, 46% pour les hommes).

Un travail a été entrepris au cours de l'année 2024 afin de tendre vers une adaptation des rythmes de travail en lien avec une problématique de pénibilité de métier ou d'organisation de temps travail pouvant être considérée comme plus contraignante.

Ainsi, quatre services ont fait évoluer leur organisation de temps de travail au cours de cette année 2024 avec les objectifs suivants :

- Les aides à domicile et les agents de la régie espaces verts travaillent désormais à 37h00 hebdomadaires pour les premières et 37h30 hebdomadaires pour les seconds afin de bénéficier de jours de repos supplémentaires par le biais de RTT et ainsi accroître les temps de repos, donc de récupération.
- Les agents de la médiathèque travaillent sur 4,5 jours par semaine en dehors de la période estivale afin de tenir compte des larges amplitudes d'ouverture au public et du travail le samedi.
- Les agents des haltes-garderies bénéficient désormais d'une organisation sur 4,5 jours sur la base de 38h00 par semaine (au lieu de 36h00 précédemment) pour tenir compte de la pénibilité physique du métier et afin de garantir une meilleure conciliation de vie professionnelle et personnelle par une augmentation du nombre de jours de repos.

3.3. Compte épargne temps (CET)

Nombre d'agents ayant un CET au 31.12.2024

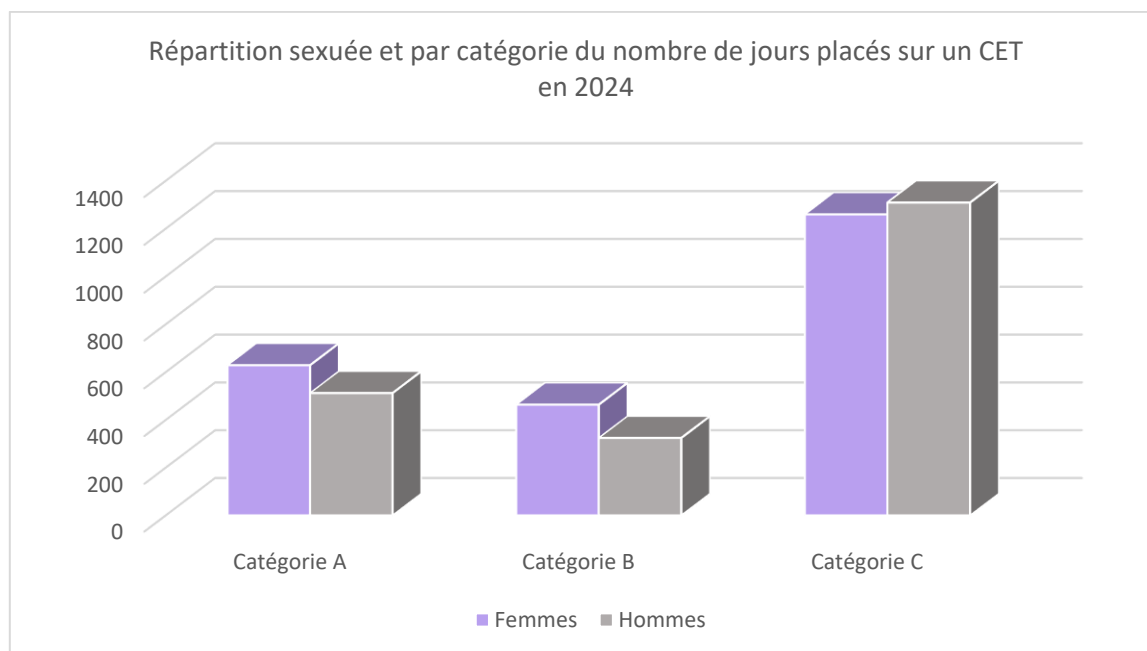
	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	113	29	25	167
Hommes	86	19	14	119
Total	199	48	39	286

58% des détenteurs d'un CET sont des femmes (72% en 2023).

Nombre de jours placés sur un CET au 31.12.2024

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	1 259,5	464	629	2 352,5
Hommes	1 309	324,5	512,5	2 146
Total	2 568,5	788,5	1 141,5	4 498,5

Les femmes contribuent à hauteur de 52% au nombre total de jours placés sur un CET au 31-12-2024.



NB : les chiffres sont arrêtés au 31-12-2024 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 au 31.12.2024

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Femmes	14	16	25
Hommes	17	19	39,5

NB : cette moyenne n'intègre pas les CET ouverts sans jour épargné.

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 et qu'elles contribuent à hauteur de 52% au nombre de jours placés sur les CET, 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.

3.4. Arrivées et départs 2024

Recrutements

Titulaires par catégorie

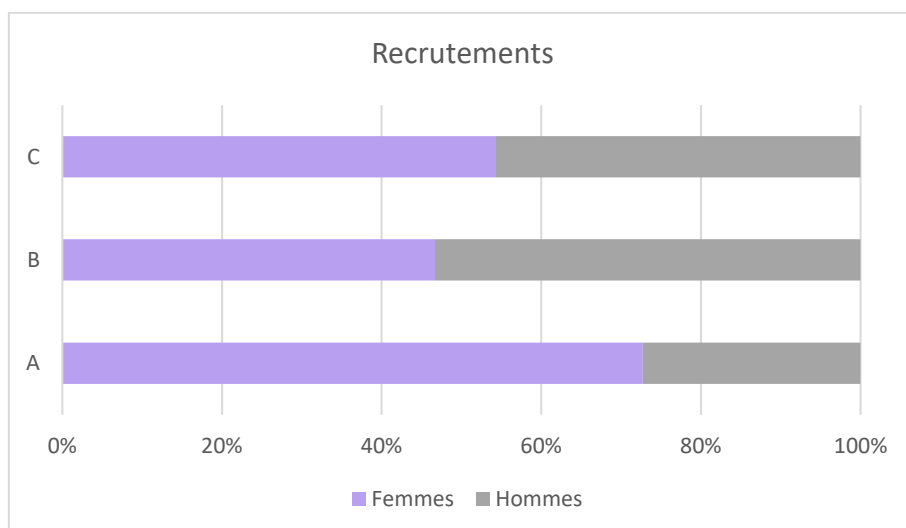
	A	B	C
Femmes	5	5	9
Hommes	2	1	14

Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	3	9	55
Hommes	1	15	40

Recrutements sur effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	8	14	64	86
Hommes	3	16	54	73
Total	11	29	117	159



Les libellés des emplois sont féminisés lors qu'ils sont masculins et inversement (exemple : policier municipal 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 :

- Une femme menuisière ;
- Une femme directrice générale des services techniques ;
- Un homme et une femme ASVP à parité.

Si les femmes représentent 55% des recrutements de la catégorie C et 48% de la catégorie B, elles représentent 73% de la catégorie A.

Départs

Titulaires par catégorie

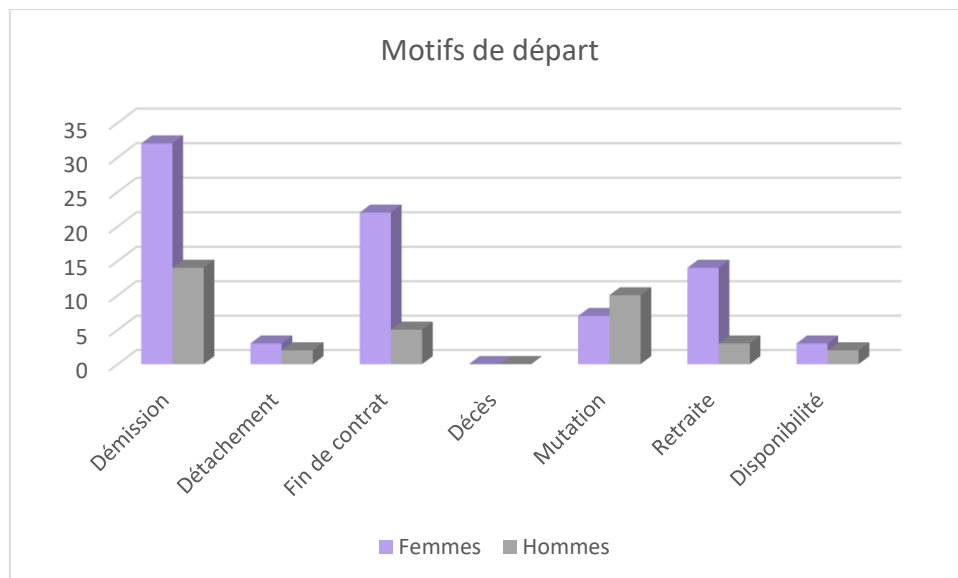
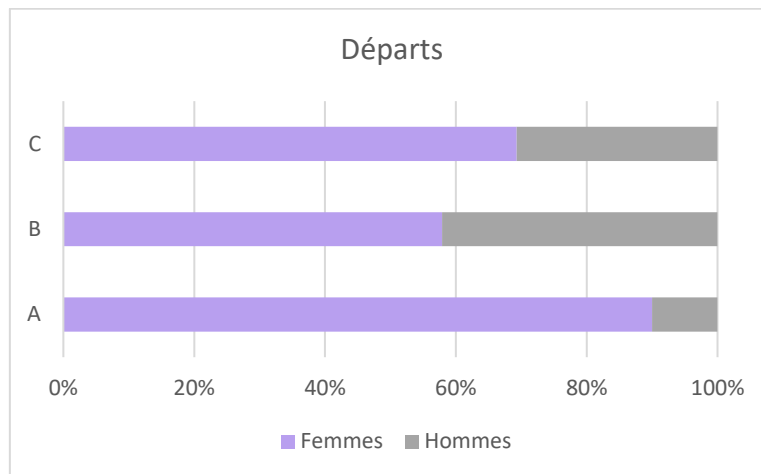
	A	B	C
Femmes	6	4	27
Hommes	0	2	18

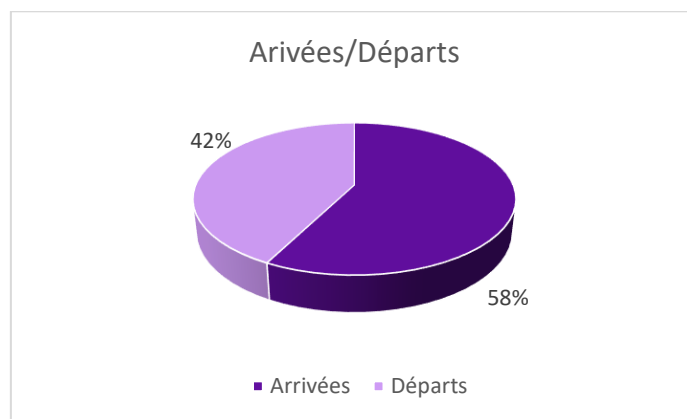
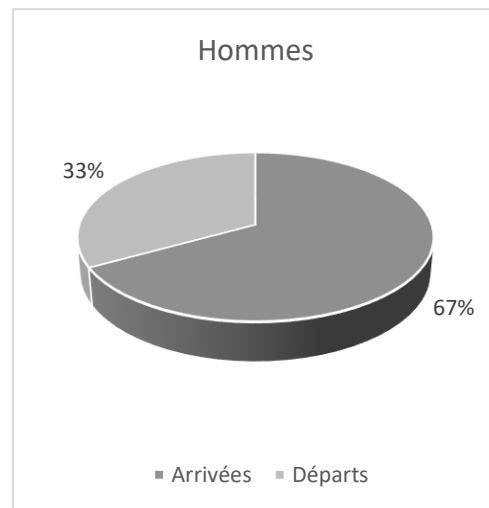
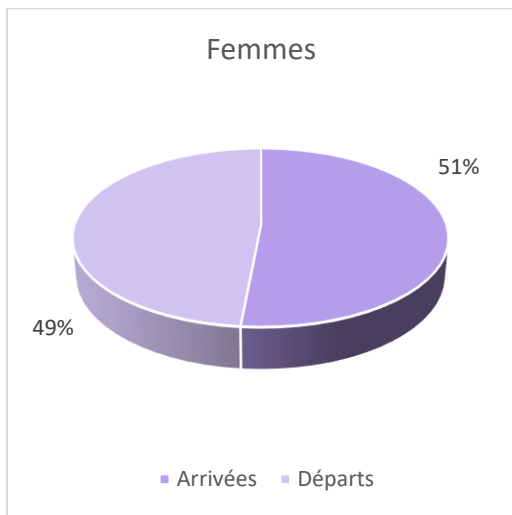
Contractuels par catégorie

	A	B	C
Femmes	3	7	34
Hommes	1	6	9

Départ en effectifs permanents par catégorie

	A	B	C	Total
Femmes	9	11	61	81
Hommes	1	8	27	36
Total	10	19	88	117





La création en juillet 2023 et la consolidation en 2024 du pôle Recrutement, attractivité et accompagnement professionnel au sein de la DRH a permis de **recruter 159 agents** sur emplois permanents (**188 recrutements en ajoutant les saisonniers, remplaçants et apprentis**), soit une évolution de 28,3% par rapport à 2023 (+ 35 agents permanents recrutés) et de 50% par rapport à 2022 (+ 79 agents permanents recrutés).

Aussi, le nombre de départs devient plus faible que le nombre de recrutements grâce au recrutement sur des postes qui étaient vacants depuis longtemps. Le **taux de remplacement** est ainsi de 135,9%.

Également, l'écart entre le nombre de recrutements et de départs s'explique par l'augmentation des recrutements par la voie de la **mobilité interne** : **21 agents** ont ainsi pu prétendre à un nouveau poste au sein de la Ville. Ce chiffre marque notre volonté de conserver nos talents.

Le **taux de rotation** sur la Ville est de **11,12%**, ce qui est conforme au marché de l'emploi de la fonction publique territoriale en Ile-de-France.

Les départs de l'année 2024 sont le reflet du marché de l'emploi actuel et de la pyramide des âges de la collectivité :

- 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.

3.5. Positionnement

Répartition sexuée des emplois fonctionnels et de direction

	Femmes	Hommes
DGS, DGA, DGST	2	2
Responsable de service/Directeur	10	11

Le dispositif des nominations équilibrées, entré en vigueur au 1er janvier 2013 est aujourd'hui codifié à l'article L.132-5 du CGFP. Son objectif est de favoriser la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Depuis 2017, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations dans ces emplois et sont sanctionnés par une pénalité financière de 90.000 euros par unité manquante en cas de non-respect de ce taux.

En 2021, pour la première fois depuis 2012, l'objectif de 40% de primo-nominations a été atteint et même dépassé pour l'ensemble de la fonction publique. Les primo-nominations féminines ont ainsi représenté 42% des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, 45% dans la fonction publique territoriale et 55 % au sein de la fonction publique hospitalière. Par un effort constant des employeurs, ce dispositif a permis une féminisation concrète et visible des emplois à plus hautes responsabilités au sein des administrations. En 2022, la part des femmes sur les primo-nominations continue à croître en s'établissant à 43% dans la fonction publique de l'État, 42% pour la fonction publique territoriale et 44% pour la fonction publique hospitalière.

La parité est atteinte en 2024 au sein de la Ville de Maisons-Alfort pour les emplois fonctionnels.

L'année 2024 est en revanche marqué par un changement et un rééquilibrage au sein des postes de responsables de service et directeurs/trices de la collectivité, les femmes représentant désormais 47% des effectifs (contre 65% en 2022 et 60% en 2023).

Candidats aux concours et examens professionnels

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	8	4	2	14
Hommes	5	2	0	7

Les agents ayant déclaré à la collectivité une présentation de concours ou d'examens professionnels sont des femmes à 66,5%.

3.6. Promotion sociale

Avancement de grade

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière au sein d'un même cadre d'emploi. Pour en bénéficier, il est nécessaire de remplir des conditions statutaires et parfois d'obtenir un examen professionnel ; par ailleurs, 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	14	2	0	0	/
B	20	8	3	3	37,5%
C	197	33	24	24	73%
Total	231	43	27	27	63%

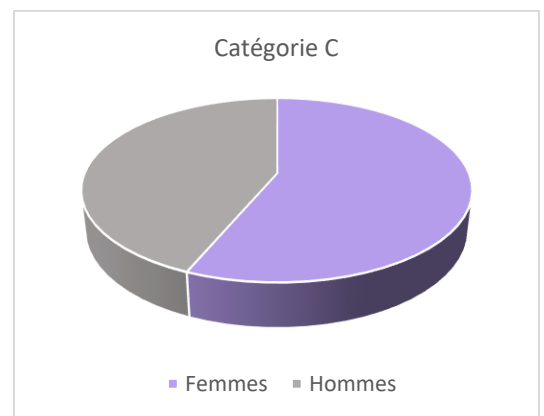
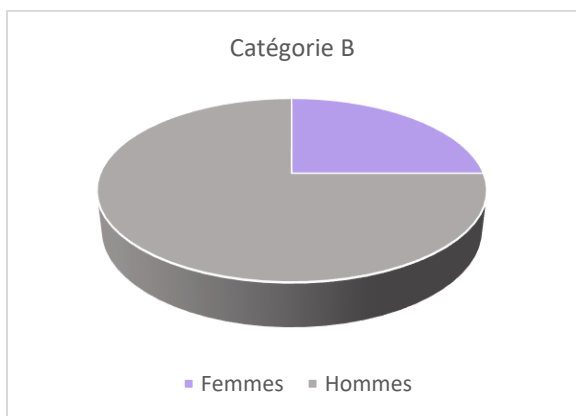
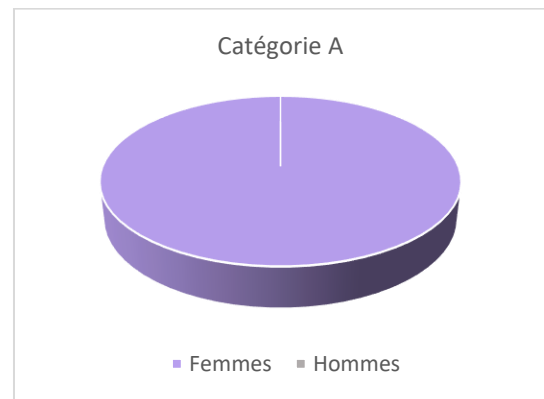
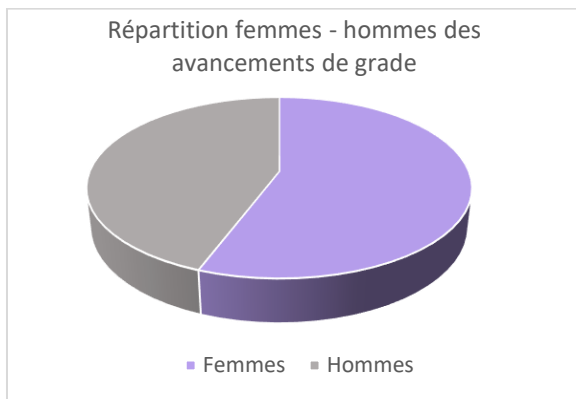
Parmi les 2 hommes promouvables de catégorie A, l'un d'entre eux remplissait les conditions statutaires mais le grade d'avancement étant soumis à conditions, il n'y avait aucune possibilité de le proposer.

Parmi les 8 hommes promouvables de catégorie B, les 3 grades d'avancement sont soumis à quota avec une possibilité de nommer une personne par grade au choix : 3 agents ont ainsi bénéficié de cet avancement, soit un agent pour chaque grade.

Femmes					
	Nb agents titulaires	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	40	4	2	2	50%
B	46	3	1	1	33%
C	265	39	31	31	79,5%
Total	351	46	34	34	74%

Parmi les 4 femmes promouvables de catégorie A, 2 d'entre elles remplissaient les conditions statutaires mais le grade d'avancement étant soumis à condition, il n'y avait aucune possibilité de les proposer.

Parmi les 3 femmes promouvables de catégorie B, l'une n'a pas été proposée car son départ à la retraite ayant été acté au 1^{er} janvier 2025, cela n'aurait pas d'impact sur sa pension. Parmi les 2 autres femmes promouvables, le grade d'avancement étant soumis à quota, 1 seule nomination au choix a été possible.



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. Ce document est fourni au moment de l'opération annuelle d'évaluation professionnelle, ce temps d'échange semblant le plus approprié pour émettre un avis sur une possibilité d'avancement. L'arbitrage final est réalisé par l'autorité territoriale, en lien avec la direction générale des services et la direction des ressources humaines.

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 et selon le calendrier du CIG.

Les grades accessibles à la promotion interne en 2024 étaient les suivants : rédacteur, technicien et chef de police municipale.

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	0	0	0	/
B	0	0	0	/
C	89	11	1	1%
Total	89	11	1	1%

66 dossiers d'agents homme de catégorie C n'ont pas été présentés car le poste occupé ne correspondait pas au grade de promotion. Par ailleurs, deux dossiers n'ont pas pu être présentés car les agents n'étaient pas à jour de leurs formations obligatoires : être à jour des périodes de formation obligatoires est un prérequis obligatoire. Enfin, 10 avis défavorables ont été émis.

Femmes				
	Nb agents promouvables	Nb agents proposés	Nb agents promus	Ratio promouvables / promus
A	0	0	0	/
B	0	0	0	/
C	47	15	0	0%
Total	47	15	0	0%

30 dossiers d'agents femme de catégorie C n'ont pas été présentés car le poste occupé ne correspondait pas au grade de promotion. Par ailleurs, un dossier n'a pas pu être présenté car l'agent n'était pas à jour de ses formations obligatoires : être à jour des périodes de formation obligatoires est un prérequis obligatoire. Enfin, une agente promouvable est partie à la retraite avant l'étude de son dossier.

Comme pour l'avancement de grade, la procédure de promotion interne est systématique : une fiche de proposition est adressée à chaque responsable de service dès qu'un agent remplit l'ensemble des conditions statutaires. Il n'y a donc aucun biais genré dans le traitement des dossiers d'agents promouvables. Le seul biais peut correspondre au caractère genré de certains grades, comme cela est expliqué dans les rubriques détaillant la répartition des effectifs.

La collectivité systématise son raisonnement sur le principe de cotation de postes : les avis favorables de la Ville sont donc déterminés par rapport au poste occupé et par les qualités professionnelles des agents.

4. 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	2 980 €	1 979 €	1 812 €	2 257 €
Hommes	3 768 €	2 035 €	2 098 €	2 634 €
Ecart	26,5%	3%	16%	16,5%

La différence de salaire net moyen est de 376,5 € en 2024 (361,67 € en 2023) 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	3 283 €	2 136 €	1 837 €	2 419 €
Hommes	3 628 €	2 297 €	2 104 €	2 676 €
Ecart	10,5%	7,5%	14,5%	10,5%

En neutralisant les emplois à temps non complet et les emplois fonctionnels, cette différence est de 257,67 €, contre 300 € en 2023. 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	2 348 €	1 750 €	2 018 €	1 915 €	2 285 €	3 161 €	2 121 €
Hommes	2 565 €	2 207 €	NR* €	1 840 €	2 195 €	3 768 €	2 088 €

*non représentatif

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

Secteurs	Médiathécaire	Cuisine	Enfance	RH	Compta-finances
Femmes	2 192 €	2 269 €	2 495 €	2 857 €	2 188 €
Hommes	2 267 €	1 971 €	2 582 €	2 497 €	2 359 €

* 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	ASVP
Femmes	1 830 €	1 702 €	2 098 €	1 773 €	2 121 €	1 908 €	2 220 €
Hommes	1 975 €	1 656 €	2 197 €	1 809 €	2 156 €	1 946 €	2 209 €

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	81€	79 €	79 €	80 €
Hommes	98 €	125 €	288 €	171 €
Ecart	21%	59%	265%	114%

* seuls les professeurs d'enseignement artistique sont concernés, 5 femmes et 1 homme (hors élections)

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

	B	C	Moyenne catégorie B et C
Femmes	79 €	79 €	79 €
Hommes	125 €	288 €	207 €
Ecart	59%	265%	162%

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	78 €	92 €	44 €	248 €	82 €	/	39 €
Hommes	91 €	262 €	/	187 €	0 €	192 €	75 €

Catégorie C	Adm	Technique	Sociale	Animation	Culturelle	PM	Sportive
Femmes	89 €	69 €	45 €	84 €	60 €	781€	/
Hommes	65 €	302 €	34 €	77 €	25 €	782 €	87 €

70% des hommes de catégorie C ont perçu des heures supplémentaires, contre 59% de femmes ;
76% des hommes de catégorie B ont perçu des heures supplémentaires, contre 30% de femmes.

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

	A	B	C	Toute catégorie
Femmes	852 €	349 €	108 €	436 €
Hommes	1 188 €	394 €	152 €	578 €
Ecart	39%	13%	41%	33%

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.

Pour autant, les écarts de régime indemnitaire au sein d'une même catégorie persistent, pouvant s'expliquer par différentes pondérations :

- par le métier occupé, les montants d'IFSE différant selon le degré de responsabilités, l'expertise et les sujétions du poste occupé. De plus, certains métiers au sein d'une même catégorie peuvent être très genrés. A titre d'exemple, il est possible de citer les postes de responsable de structure petite enfance, uniquement pourvus par des femmes.

- par les arrivées et les départs au sein de la collectivité sur une année civile : si une femme quitte la collectivité et est remplacée par un homme, les moyennes et les écarts par genre fluctuent.

- par l'absence maladie, qui a un impact immédiat sur l'IFSE. Il est possible de supposer que les écarts peuvent être liés à un absentéisme plus prégnant chez les femmes que chez les hommes. Cette piste de réflexion pourra être étudiée via le RSU 2024 ; ce constat est en tout cas fait pour le RSU 2023, la répartition de l'absentéisme pour maladie ordinaire concernant 54% des femmes et 38% des hommes.

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

Métiers	Agent d'accueil	Médiathécaire	Cuisiner-Livreur	Animateur	Jardinier	ASVP
Femmes	106€	175 €	156 €	144 €	118 €	37 €
Hommes	109 €	174 €	156 €	127 €	115 €	38 €

Si un zoom est fait à l'échelle des métiers, suffisamment mixtes à l'échelle de la collectivité pour être représentatifs, le travail de cotation des IFSE par métier est beaucoup plus visible. Même s'ils sont marginaux, les écarts peuvent s'expliquer de la façon suivante :

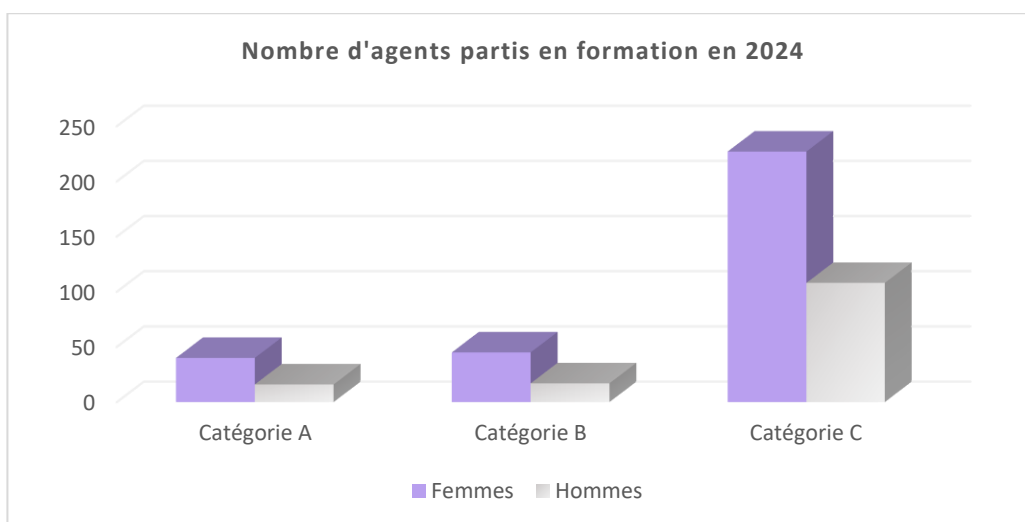
- Impact de la maladie sur l'IFSE mensuel
- Recrutement antérieur à ce travail ayant pu aboutir à des négociations salariales

Tous les recrutements réalisés depuis le début de ce travail tiennent compte de cette cotation.

5. La formation

Nombre d'agents partis en formation

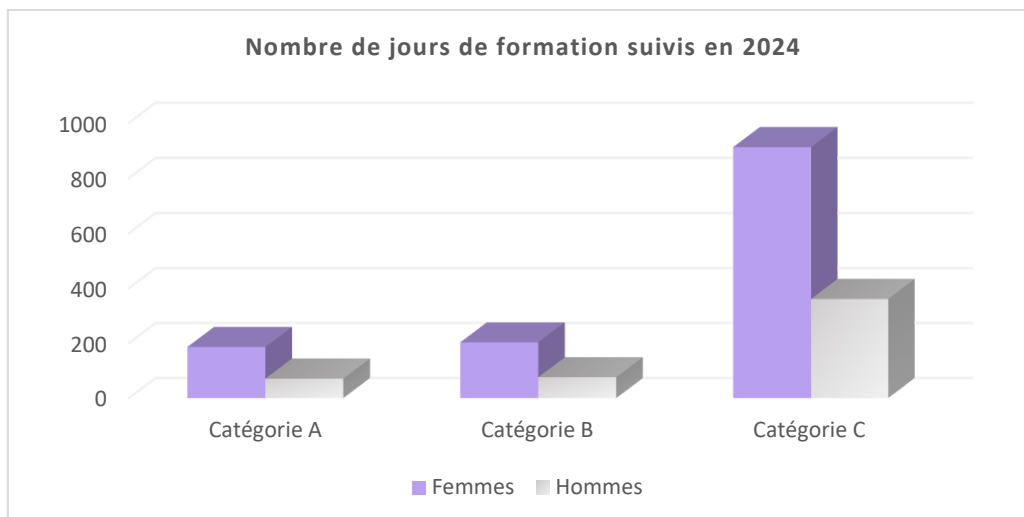
	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	16	40	56
Préparation aux concours et examens			
Formation prévue par les statuts particuliers	12	32	
Formation de perfectionnement	4	8	
Agents de catégorie B	17	45	62
Préparation aux concours et examens	1	2	
Formation prévue par les statuts particuliers	10	33	
Formation de perfectionnement	6	10	
Formation personnelle			
Agents de catégorie C	108	227	335
Préparation aux concours et examens		5	
Formation prévue par les statuts particuliers	85	133	
Formation de perfectionnement	22	87	
Formation personnelle	1	2	
Total	141	312	453



Le nombre d'agents partis en formation augmente notablement entre 2021 et 2023, passant de 395 à 428 puis à 539. Ce nombre est de 453 pour l'année 2024. Les femmes représentent près de 69% des départs en formation, toute catégorie confondue. Ce pourcentage est supérieur à la part des femmes dans la collectivité.

Nombre de jours de formation suivis

	Hommes	Femmes	Total
Agents de catégorie A	71	186	257
Préparation aux concours et examens			
Formation prévue par les statuts particuliers	63	145	
Formation de perfectionnement	8	41	
Agents de catégorie B	76	203	279
Préparation aux concours et examens	12	11	
Formation prévue par les statuts particuliers	43	159	
Formation de perfectionnement	21	33	
Formation personnelle			
Agents de catégorie C	361	912	1273
Préparation aux concours et examens		10	
Formation prévue par les statuts particuliers	272	670	
Formation de perfectionnement	87	213	
Formation personnelle	2	19	
Total	508	1301	1809



Si le nombre d'agents partis en formation est moins élevé en 2024 qu'en 2023, le nombre de jours de formation suivis est en revanche légèrement supérieur à 2023 (1795 jours) : l'effort de formation est donc toujours soutenu mais porté par moins d'agents.

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

- La catégorie A est composée de 70% de femmes ; elles ont bénéficié de 72% des jours de formation dispensés à cette catégorie.
- La catégorie B est composée de 57% de femmes ; elles ont bénéficié de 73% des jours de formation dispensés à cette catégorie.
- La catégorie C est composée de 60% de femmes ; elles ont bénéficié de 72% 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	3,44	3,09
Catégorie B	2,82	1,41
Catégorie C	2,22	1,32

6. Les conditions de travail

L'ANACT a réalisé une photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019. Selon cette étude, les hommes représentent 63% des accidents de travail. Elle révèle cependant une augmentation des accidents de travail chez les femmes de + 41,6% entre 2001 et 2019.

Le rapport statistique BND de la CNRACL semble corroborer cette tendance en indiquant un écart réduit en matière d'accidents de service entre les femmes (47,1%) et les hommes (52,9%) en 2023. Ce rapport met en évidence une représentativité des femmes plus élevée dans les accidents de trajet (68,1%).

D'après la photographie statistique réalisée par l'ANACT, les secteurs d'activité les plus accidentogènes sont la santé, l'action sociale et le nettoyage, avec une forte représentativité des femmes dans ces métiers. La durée d'arrêt de travail serait plus élevée chez les femmes (en moyenne 73,8 jours) que chez les hommes (67,9 jours). Le BTP, quant à lui, serait le secteur où les accidents mortels sont les plus élevés et touchent très majoritairement les hommes (90%).

Cette étude montre également une progression deux fois plus rapide des maladies professionnelles chez les femmes (+ 158,7 % sur 19 ans) sur les mêmes secteurs d'activité.

Accidents de travail au cours de l'année 2024 (tous statuts confondus)

Données générales sur les accidents de travail

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accident de service	39	20	30	15
Accident de trajet	19	7	13	2
Total	58	27	43	17

	Jours d'arrêt		Frais médicaux	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accident de service	1385	238		
Accident de trajet	270	13	9 356 €	13 561 €
Total	1655	251		

Les indicateurs pour l'année 2024 au sein de la collectivité s'alignent à la tendance des études menées par l'ANACT et la CNRACL. Les femmes sont touchées par 68% des accidents de travail et 72% des accidents avec arrêt. La durée d'arrêt de travail est également plus élevée chez les femmes (38,5 jours en moyenne) que chez les hommes (14,8 jours en moyenne). Ainsi, les femmes représentent 87% des jours d'arrêt liés à un accident de travail. Cependant, les frais médicaux pris en charge par la collectivité à la suite d'accidents de travail survenus en 2024 sont plus élevés pour les hommes (13 561 €) que pour les femmes (9 356 €).

Accidents de travail par filière

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	2	2	1	1	7	5
Animation	14	7	12	4	162	24
Culturelle	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	18	1	15	1	761	29
Police municipale	0	0	0	0	0	0
Sportive	0	1	0	0	0	0
Technique	24	16	15	11	725	193
Total	58	27	43	17	1655	251

L'analyse par filière corrobore les études de l'ANACT et de la CNRACL qui indiquent une accidentologie plus importante dans les métiers du soin à la personne et du nettoyage des locaux que l'on peut retrouver dans les filières techniques et médico-sociales. Dans le tableau ci-dessus, la filière médico-sociale, composée majoritairement par des agentes féminines, représente 22% des accidents de travail et 41% des jours d'arrêt en 2024. La filière technique, quant à elle, représente la part la plus importante d'accidents (47%) et de jours d'arrêt (48%). Bien que plus hétérogène en matière de métiers et de répartition entre les femmes et les hommes, le nombre d'accidents de travail et de jours d'arrêt demeure plus important chez les femmes (60% des accidents et 79% des jours d'arrêt de la filière technique concernent des femmes).

Accidents de travail par activité

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accueil, gardiennage	0	2	0	1	0	21
Animation	7	5	6	3	103	16
Conduite de véhicule	0	1	0	1	0	5
Déplacement	24	6	17	1	355	8
Espaces verts	1	0	0	0	0	0
Logistique, évènementiel	0	6	0	5	0	62
Maintenance	0	2	0	2	0	53
Nettoyage des locaux	13	2	11	2	596	43
Restauration	4	2	2	2	18	43
Soin à la personne	9	0	7	0	583	0
Travail administratif	0	1	0	0	0	0
Total	58	27	43	17	1655	251

Le tableau ci-dessus met en évidence une survenance d'accident et un nombre de jours d'arrêt élevés dans les activités du soin à la personne et du nettoyage des locaux qui correspondent à des métiers fortement représentés par les femmes.

L'accidentologie des femmes est également marquée par les activités de déplacement qui renvoient notamment aux accidents de trajet mais également aux déplacements des aides à domicile et du portage des repas pour se rendre chez les bénéficiaires.

Le tableau ci-dessous démontre d'ailleurs la prépondérance des chutes comme cause d'accident, en particulier chez les femmes. Par ailleurs, les tableaux suivants s'alignent avec ce constat et mettent en évidence des lésions en lien avec les chutes.

Accidents de travail par cause

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Chute de plain-pied	30	6	22	5	1315	81
Chute avec dénivellation	7	4	5	4	102	61
Effort physique, faux mouvement	3	7	3	6	32	90
Heurt, choc	3	2	3	0	39	0
Masse en mouvement	3	1	2	0	44	0
Machines et outils	1	0	1	0	22	0
Véhicule, engin	4	5	2	1	27	5
Matériau brûlant	2	1	0	1	0	14
Produit chimique	2	0	2	0	54	0
Agression	0	1	0	0	0	0
Autre	3	0	3	0	20	0
Total	58	27	43	17	1655	251

Accidents de travail par nature de lésions

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contusion, hématome	32	13	23	6	820	73
Entorse, luxation	12	4	9	3	638	74
Plaie	1	1	1	1	2	15
Lésion musculo-squelettique	5	7	5	6	121	75
Brûlure, gelure	2	1	0	1	0	14
Irritation, intoxication	3	0	3	0	61	0
Malaise	2	0	2	0	13	0
Polytraumatisme	1	1	0	0	0	0
Total	58	27	43	17	1655	251

Accidents de travail par siège de lésions

	Nombre d'accidents		Accidents avec arrêt		Jours d'arrêt	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Membres supérieurs	11	7	8	6	421	89
Membres inférieurs	21	7	17	2	638	50
Bassin, tronc, colonne	8	4	6	3	385	41
Tête et visage	5	2	4	0	63	0
Localisation interne	2	0	2	0	13	0
Polytraumatisme	11	7	6	6	135	71
Total	58	27	43	17	1655	251

Maladies professionnelles au cours de l'année 2024

	MP reconnues en 2024		MP reconnues avant 2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Médico-sociale	1	0	10	0
Police Municipale	0	0	0	1
Sportive	0	0	0	1
Technique	0	0	6	3
Total	1	0	16	5

	Jours d'arrêt en 2024		Frais médicaux en 2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Médico-sociale	690	0	6 534 €	0
Police Municipale	0	0	0	0
Sportive	0	0	0	533 €
Technique	991	213	1 117 €	79 €
Total	1681	213	7 651 €	612 €

Les femmes sont davantage touchées par les maladies professionnelles. La filière médico-sociale, exclusivement représentée par des femmes en matière de maladie professionnelle, compte 11 maladies professionnelles en cours en 2024. La filière technique, également touchée par les maladies professionnelles, compte 6 femmes pour 991 jours d'arrêt, et 3 hommes pour 213 jours d'arrêt. Au total, les femmes comptabilisent 1681 jours d'arrêt et 7 651 € de frais médicaux en 2024 pour une maladie professionnelle reconnue antérieurement.

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)

	Filière médico-sociale	Filière technique	Total
Femmes	2	1	3
Hommes	0	2	2

Les cinq agents (trois femmes et deux hommes) ayant bénéficié de l'octroi d'une ATI en 2024 sont de catégorie C. Les filières indiquées dans le tableau ci-dessus correspondent à la filière des agents à la date d'effet de l'ATI.

L'attribution d'une ATI peut mettre en évidence la pénibilité physique de certains métiers. La création d'un poste de conseiller en prévention des risques professionnels dont le rôle est de conseiller la collectivité pour l'amélioration des conditions de travail permettra un travail préventif d'étude des lieux de travail, des outils, moyens et équipements de protection individuelle mis à disposition.

7. Les congés

Nombre d'agents ayant pris un congé paternité

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Hommes	3	4	0	7

Le nombre de congé paternité baisse à nouveau, passant de 9 en 2023 à 7 en 2024 (7 en 2022). 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 2024

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 et 10 au 31 décembre 2023. La ventilation sexuée est la suivante :

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

Le congé parental est encore cette année 100% féminin au sein de la Ville. La situation était identique en 2021, 2022 et 2023. 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.

La direction des ressources humaines projette de mettre en place courant 2025 des entretiens en amont, au moment de l'annonce d'une grossesse afin d'éclairer au mieux les agentes sur les incidences du congé parental en termes de carrière et de projection de retraite.

8. L'organisation du temps de travail

Agents ayant travaillé à temps partiel au cours de l'année 2024

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	10	0	0	10
Hommes	1	0	0	1

Agents à temps partiel au 31-12-2024

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

Le temps partiel est une possible modalité d'exercice d'un emploi dont le poste budgétaire existe à temps complet. Les données ci-dessous concernent aussi bien les temps partiels de droit que les temps partiels sur autorisation. Au cours de l'année 2024, 11 agents ont exercé leur fonction à temps partiel ; 9 sont toujours à temps partiel au 31 décembre 2024.

Le temps partiel a été à 100% féminin au sein de notre collectivité de 2021 à 2023. Un agent homme a exercé ses missions à temps partiel en 2024 : la particularité est qu'il s'agit d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un départ prochain à la retraite, contrairement aux autres situations de temps partiel. 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. Les métiers influencent fortement ce pourcentage : 45% des cadres administratifs télétravaillent contre seulement 25% des employés administratifs. En 2022, le CIG grande couronne indique que 153 collectivités déclarent avoir délibéré sur le télétravail, soit une augmentation de 49% par rapport à 2021.

La mise en place du télétravail a pu débuter à la Ville de Maisons-Alfort en octobre 2023. La ventilation des conventions de télétravail est la suivante :

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une convention de télétravail en 2024

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	27	12	14	53
Hommes	4	13	9	26
Total	31	25	23	79

Nombre d'agents ayant une convention de télétravail au 31-12-2024

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	TOTAL
Femmes	24	10	12	46
Hommes	4	8	7	19
Total	28	18	19	65

67% des conventions de télétravail mises en place au cours de l'année 2024 concernent les femmes, 60% en 2023. Au 31-12-2024, 70% des conventions de télétravail établies concernent des femmes.

D'après le dernier baromètre du bien-être au travail dans les collectivités locales réalisé par la MNT (Mutuelle nationale territoriale) et La Gazette des communes, 62% des agents interrogés ont déjà télétravaillé, et un tiers (+ 9 points sur un an) continuent de le faire. Le télétravail est plébiscité par les sondés, le considérant comme un facteur de qualité de vie au travail : 96% déclarent que le télétravail a un impact positif sur leur bien-être.

D'après un sondage mené par OpinionWay début 2023, le télétravail permet d'améliorer les conditions de travail et la performance des agents publics. Les répondants attribuent la note de 8,1 sur 10 à leur expérience du télétravail. 88% des télétravailleurs se disent satisfaits de leur équilibre vie privée/vie professionnelle et 70% constatent une amélioration de leur performance en étant plus fiables et plus rapides. Interrogés sur les avantages du télétravail, les sondés citent:

- Une réduction des temps de transport (73%) ;
- Un environnement plus calme (56%) ;
- Une meilleure efficacité dans son travail (40%) ;
- Une plus grande souplesse des horaires (39%) ;
- Une plus grande autonomie (39%) ;
- Une réduction du stress (38%).

Parmi les principales difficultés liées au télétravail, les agents citent :

- Un manque de communication interne (65%) ;
- Un manque d'outils et d'équipement dédiés : outils de communication, connexion de qualité, écran... (61%) ;
- Une intégration et une cohésion d'équipe insuffisantes (60%).
- Des difficultés à séparer vie professionnelle et vie personnelle (49%) ;
- Un sentiment d'isolement (46%).

La Ville présentera en CST, au cours du premier trimestre 2025, son premier rapport annuel de mise en œuvre du télétravail. Une enquête sera adressée aux agents ayant signé une convention de télétravail pour permettre de mesurer les effets, les points positifs et les points de vigilance de ce déploiement.

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

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Des données statistiques fouillées sont désormais à disposition de la collectivité, et ce depuis plusieurs années afin de mesurer ces écarts. Différents chantiers ont été entrepris et sont toujours en cours :

- Adoption du principe de cotation de poste : un même niveau d'IFSE pour un même métier. Cet objectif est déployé progressivement, selon les marges de manœuvre budgétaires de la Ville.
- Mise en place courant 2024 du formulaire « activités extras » : l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a mis en exergue le poids des heures supplémentaires. En effet, les services les plus consommateurs d'heures supplémentaires sont des services très majoritairement masculins. Ce formulaire permet ainsi à tous les agents souhaitant travailler au-delà de leur temps de travail de s'inscrire sur une liste, mutualisée auprès de tous les services ayant besoin de solliciter des agents en dehors de l'amplitude de travail habituel.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la fonction publique territoriale

La Ville de Maisons-Alfort s'est engagée à déployer une politique RH favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur un diagnostic fin de ses données statistiques afin de mettre en œuvre des actions concrètes :

- Mise en œuvre de l'obligation de nominations équilibrées, diffusée sur le site internet de la Ville.
- Publication des dix plus hautes rémunérations sur le site internet de la Ville.
- Publication de l'index égalité professionnelle sur le site internet de la Ville.
- Rédaction d'une procédure de recrutement pour éviter les discriminations.
- Rédaction des annonces de recrutement en précisant l'intitulé du poste au féminin et au masculin et en utilisant des termes épicènes.
- Prise en compte de la répartition sexuée du service pour déterminer le choix final, à compétences égales.
- Garantie d'un égal accès aux formations.
- Mise en place de dispositifs d'immersion facilitant les mobilités choisies ou subies tout en bénéficiant d'un accompagnement RH et de l'identification d'un parcours de formations.

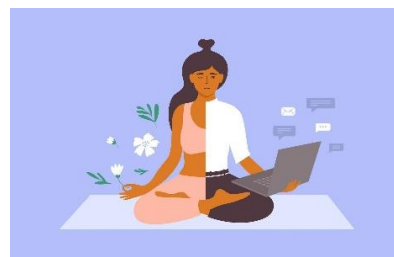
- Une formation sur la thématique de l'égalité professionnelle sera mise en place au cours de l'année 2025, dans un premier temps à destination des encadrants.

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Un travail a été réalisé sur l'organisation du temps de travail pour plusieurs services au dernier trimestre 2024. En augmentant le temps de travail hebdomadaire à 37h00, 37h30 ou 38h00, cela garantit aux agents l'acquisition de congés supplémentaires par la mise en place de RTT, donc d'augmenter les temps de repos durant l'année et ainsi de tenir compte de la pénibilité physique des métiers. Ce principe a été adopté pour les aides à domicile du SMAD au cours du 1^{er} semestre 2024 et concerne les agents de la régie des espaces verts depuis le 1^{er} janvier 2025. Ce travail a également été entrepris afin d'améliorer l'attractivité de la collectivité et de faciliter ses recrutements.

D'autres services ont aménagé leur organisation hebdomadaire pour permettre à chaque agent de bénéficier d'1/2 journée de repos par semaine afin de compenser une amplitude importante d'ouverture au public ou encore un accueil le samedi. C'est le cas de la médiathèque, des haltes-garderies et du RPE.

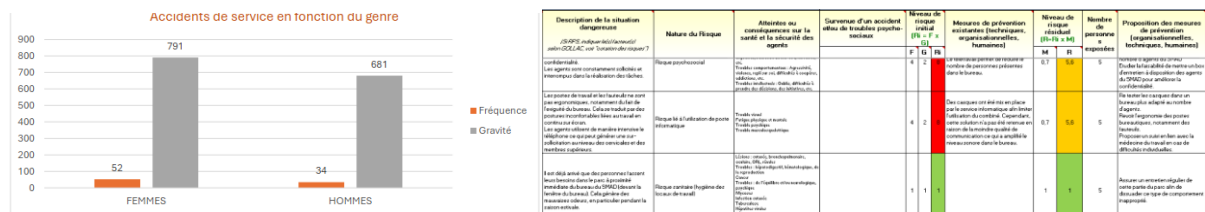
La mise en place du télétravail en septembre 2023, accompagnée de l'élaboration d'un guide du télétravail et d'actions de formation à destination des encadrants, constitue un élément essentiel de la qualité de vie au travail répondant à plusieurs enjeux, notamment d'attractivité et d'équilibre entre le travail et la vie personnelle.



Amélioration des conditions de travail

En 2024, la rédaction du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) représente un outil d'analyse essentiel sur les indicateurs de santé au travail, permettant notamment d'apprécier des écarts entre les femmes et les hommes. Ce rapport, s'il ne montre pas d'écart significatif en matière d'accidentologie, met en évidence une sinistralité plus marquée chez les femmes pour les maladies professionnelles, liée notamment à leur représentativité dans les directions où les risques professionnels sont les plus importants (missions de nettoyage, aide à domicile, petite enfance).

Dans la continuité du RASSCT, et en lien avec le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERp), le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) permet d'identifier les actions de prévention prioritaires selon un principe d'équité en matière de prévention des risques professionnels.



Les Registres de Santé et de Sécurité au Travail (RSST) sont en cours de déploiement dans les services communaux. Ces registres permettent de signaler des situations dégradées ou des anomalies relatives à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail. Cela peut concerner, par exemple, les locaux de travail, le matériel utilisé, les vêtements et les équipements de protection... La collectivité veille à l'adaptation des conditions de travail à l'ensemble des agents communaux, notamment par la présence de vestiaires séparés et la prise en compte des morphologies féminines dans le CCTP relatif aux vêtements de travail.



Les femmes enceintes bénéficient d'un suivi médical particulier, les aménagements préconisés sont pris en compte, l'absence engendrée par le congé maternité n'ayant aucun impact sur le déroulé de carrière et la rémunération.

Depuis quelques années, la Ville propose des activités sportives sur le temps méridien pour l'ensemble des agents quelle 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, renforcement de la cohésion et de l'esprit d'équipe, meilleure conciliation des temps de vie, réduisant les risques de pathologies musculosquelettiques et engendrant une plus grande efficacité, favorisant la concentration et le bien-être au 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, ...).

Cette personne assure également les fonctions de référent laïcité et peut apporter tout conseil utile sur cette question. ½ journée de sensibilisation a été proposée sur ce sujet à tous les responsables de service en fin d'année 2024 pour qu'ils gagnent en connaissance et en aisance sur ce sujet.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail

La Ville a mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes pour le personnel communal. La campagne de formation sur la détection et la prévention des comportements inappropriés au travail se poursuit en 2024 et 2025 pour permettre une compréhension collective du cadre juridique de ce dispositif tout en communiquant sur la procédure à suivre, de la détection des comportements inappropriés au dépôt d'un signalement sur la plateforme de recueil et de traitement des alertes. La communication sur ce dispositif va être étendue en utilisant différents canaux d'information : Extranet, affichage dans les services...



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

Deux signalements ont été déposés sur la plateforme et jugés recevables par le prestataire Alertcys au cours de l'année 2024, Pour chacune de ces alertes, le dispositif a été activé par la

victime présumée, qui s'avérait être une femme, pour des faits pouvant être constitutifs de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle.

En 2024, les formations sur la détection et la prévention des comportements inappropriés au travail se sont poursuivies auprès des responsables de service. Une procédure de signalement, via la plateforme Alertcys, est à la disposition des agents de la collectivité.

L'adhésion de la Ville au centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité des femmes et des hommes, contribue aussi à la promotion de ce principe d'égalité à travers diverses actions, notamment dans le milieu professionnel.

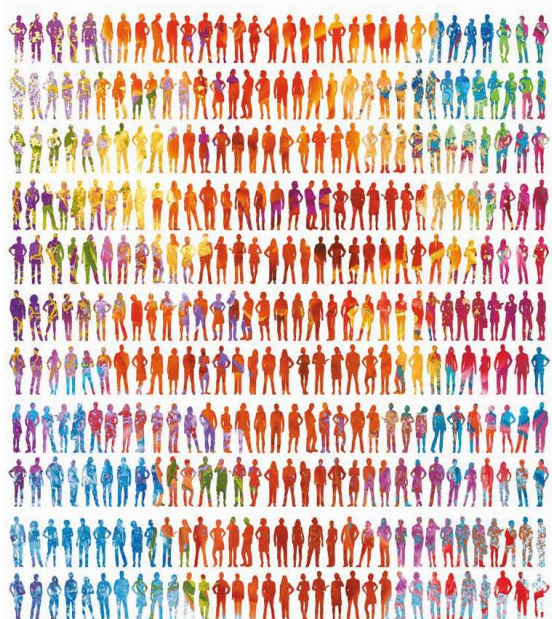


Le Centre Hubertine Auclert
Centre francilien de
Ressources pour l'égalité
femmes-hommes

Le cadrage général de cette démarche

PLAN D'ACTION EGALITE
PROFESSIONNELLE

VILLE DE MAISONS-ALFORT



La Ville de 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.

Le suivi annuel de ce plan d'action a été réalisé pour l'année 2024 et a été présenté au CST du 30 janvier 2025.

Mesures	Indicateurs de suivi	2024
Acter le portage politique de la démarche	Instances de pilotage	Représentation de la Ville auprès de l'EPT.
Identifier les acteurs, définir leur rôle et l'articulation de leurs missions	Désignation de référents égalité professionnelle travaillant en réseau	Référente RH : Cristel BAURIN
Associer les représentants du personnel	Transmission des travaux de conception du plan aux représentants du personnel	Projet de plan transmis fin novembre 2023 aux partenaires sociaux et présentation en CST le 14-12-2023.
Planifier les modalités de communication interne et externe		Rubrique dédiée et mise en ligne sur MA'Comm : septembre 2024. Actions de sensibilisation et formation programmées en 2025. Planification de nouvelles actions à poursuivre avec les représentants du personnel.
Organiser le suivi et l'évaluation de la démarche	Mixité de tout groupe de travail sur cette thématique	
	Mixité des représentants du personnel dans tout groupe de travail	
Produire un RSU et un rapport égalité femmes hommes	RSU, rapport égalité femmes hommes	Production assurée depuis 2021. Maquette complétée à partir de 2022 pour répondre aux indicateurs fixés par la réglementation.
Publier ces rapports sur l'extranet		Création d'une rubrique dédiée sur MA'Comm "égalité professionnelle" dans laquelle est diffusé le REFH. La publication du RSU présente moins d'intérêt car il porte sur l'année N-2 et n'a pas encore été intégrée au site.
Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Programmation d'actions de formation, de sensibilisation	Actions identifiées dans le budget formation 2025.
Mobiliser des fonds	Réponses aux appels à projet	Réponse à l'appel à projet auprès du centre Hubertine Auclert en septembre 2024 ; projet non retenu.

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.

Partie 2 :

Les politiques publiques 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 2024 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.

1. Elaboration et mise en œuvre d'un plan territorial pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2026

En 2022, l'Etablissement Public Territorial 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 :

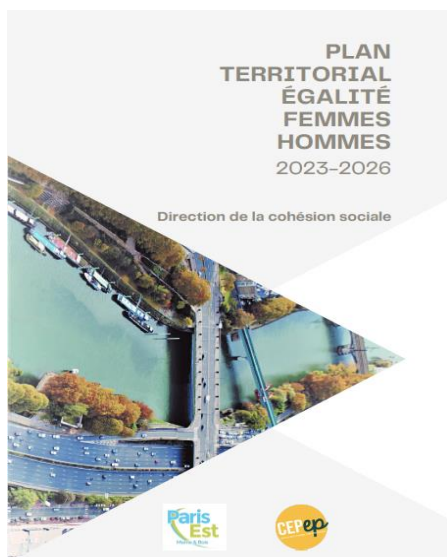
Ce plan d'actions a pour ambition de répondre aux six objectifs suivants :

- 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 en participant aux différents groupes de travail et en formulant des propositions d'actions et de documents divers.

En 2024, la Ville a poursuivi son engagement aux côtés du Territoire Paris Est Marne&Bois dans le cadre de la mise en œuvre du plan intercommunal d'égalité Femmes-Hommes.

La Ville a participé au groupe de travail sur les thématiques suivantes :

- Sport et égalité :

Le thème de ce groupe de travail est la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers le sport. L'objectif de ce groupe de travail est de créer une action territoriale autour du sport féminin.

- Egalité filles/garçons :

En partenariat avec Laure Lacour, graphiste, les ateliers visent à créer de nouvelles ressources en faveur l'égalité filles garçons (« valise pédagogique ») pour accompagner les services périscolaires et les équipes pédagogiques, auprès des enfants de 3 à 11 ans. A l'issue d'une série d'ateliers, le Territoire s'engage à doter les collectivités membres de l'ensemble de ces ressources.

- Logement pour les victimes de violences conjugales et intra-familiales

Ce groupe de travail vise à coconstruire de nouveaux dispositifs pour accompagner les demandes de logements auprès des victimes de violences intrafamiliales.

2. 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.

En 2024, 4 personnes ont été accueillies au CCAS dans le cadre du dispositif d'accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales. Chacune a pu bénéficier d'une aide au regard de sa situation en lien avec les partenaires de la Ville de Maisons-Alfort et de son CCAS.

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 assurera le financement de l'accompagnement social tandis que les associations locales s'occuperont 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. En 2024, un agent de la commune a été formé par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) sur la thématique des violences faites aux femmes. La Ville souhaite former à minima chaque année les nouveaux agents d'accueil en contact direct avec le public et les nouveaux agents de la Police Municipale.

3. Les actions menées dans le cadre de la journée du 8 mars 2024



Le mois de mars 2024 à Maisons-Alfort a été synonyme de célébration des femmes, aussi bien dans leur carrière que dans leurs passions. Ainsi, le public maisonnaise a eu l'occasion de découvrir les aspirations de 12 femmes, 11 agentes territoriales et une élue, mais aussi les difficultés auxquelles elles sont confrontées au quotidien grâce à l'exposition « Voix/Voie : le service public au féminin ». Sur les grilles de la Maison Pour Tous d'Alfort, ce sont des sportives que les passants ont découvert, au-delà des stéréotypes, grâce à l'exposition propriété du CDOS 33 : « Femmes et Sports, au-delà du cliché » du photographe Anaël Barrière.

De plus, le 7 mars 2024, les représentants des communes et du Territoire se sont réunis à l'occasion des premières assises territoriales de l'égalité Femmes/Hommes sur le thème de l'égalité à travers le sport. Grâce à de nombreux témoignages de professionnels, d'associations et d'habitants, cette rencontre a permis de faire un premier état des lieux et de définir des mesures à mettre en place à l'échelle du territoire et des communes membres.

4. L'égalité Femmes/Hommes et Filles/Garçons au sein des politiques publiques culturelles

Qu'elle concerne le Jeune Public ou le Tout Public, la programmation culturelle de la Ville de Maisons-Alfort est orientée depuis de nombreuses années sur des enjeux d'ouverture, de diversité et d'universalité.

A. Les médiathèques :



❖ *La programmation culturelle au sein des médiathèques :*

⇒ Trois événements en 2024 ont été programmés autour du thème de la féminité :

- Exposition « Prune Nourry, l'Amazone érogène », organisée dans le cadre d'Octobre rose (sensibilisation au dépistage des cancers du sein) ;
- Projection du film « Serendipity », projetée dans le cadre d'Octobre rose (sensibilisation au dépistage des cancers du sein), suivi d'un échange avec le professeur Michaël Gryndberg, spécialiste en fertilité ;
- Projection du film « Si je te garde dans mes cheveux », de Jacqueline Caux, sur quatre musiciennes du Moyen Orient.

Ces événements marquent la volonté de la collectivité de favoriser la promotion et la représentativité des femmes.

Données chiffrées :

Le nombre d'intervenants extérieurs pour l'année 2024 (hors animations assurées par les bibliothécaires, hors intervenants du conservatoire municipal et hors intervenants des associations de la ville) est de 128 répartis comme suit :

- Nombre d'intervenantes femmes : 61 (47,5%)
- Nombre d'intervenants hommes : 67 (52,5%)

DONT une proportion de femmes plus importantes :

- Pour les **expositions/arts visuels** (hors expositions associatives)
 - Nombre d'artistes femmes : 40
 - Nombre d'artistes hommes : 47
- Pour les **spectacles/concerts/master class** (hors concerts du conservatoire municipal) :
 - Nombre d'actrices et musiciennes femmes : 13
 - Nombre d'acteurs et musiciens hommes : 12

❖ *Les usagers des médiathèques** :

1. **Abonnements au réseau des médiathèques** (hors cartes collectivités)

Répartition des abonnés par sexe : **63% de femmes** et 37% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 49 % de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 14% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 24% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 13% d'hommes

2. **Abonnements individuels à la médiathèque André Malraux** (hors cartes collectivités)

Répartition des abonnés par sexe : **63% de femmes** et 37% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 50% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 13% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 25,5% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 11,5% d'hommes

3. **Abonnements individuels à la médiathèque de quartier René Coty** (hors cartes collectivités)

Répartition des abonnés par sexe : **63,5% de femmes** et 36,5% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 48% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 15,5% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 20% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 16,5% d'hommes

4. **Abonnements individuels à la médiathèque du quartier Centre** (hors cartes collectivités)

Répartition des abonnés par sexe : **63,5% de femmes** et 36,5% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 51% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 14,5% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 21% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 13,5% d'hommes

5. Documents prêtés (livres, CD, DVD, revues...) sur l'ensemble du réseau des médiathèques

Répartition du nombre de documents prêtés par sexes :

- **62% pour les femmes**
- 38% pour les hommes

6. **Abonnements individuels au bibliobus** (hors cartes collectivités)

Répartition des abonnés par sexe : **66% de femmes** et 34% d'hommes

Répartition des abonnés par sexe et par âge :

- Adultes (plus de 15 ans) : 47% de femmes
- Enfants (moins de 15 ans) : 19% de femmes
- Adultes (plus de 15 ans) : 18,5% d'hommes
- Enfants (moins de 15 ans) : 15,5% d'hommes

Indicateurs :

- ⇒ La répartition par sexe (2/3 femmes - 1/3 hommes) correspond aux données nationales (études du CNL) ;
- ⇒ La répartition par sexe et par âge dans chaque établissement du réseau (Malraux, bibliobus, Coty et Centre) est identique à celle du réseau ;
- ⇒ Les femmes empruntent davantage de documents que les hommes.

*(Données chiffrées au 7/12/2024)

B. Le conservatoire :



❖ *La programmation :*

Les programmations intègrent quasi systématiquement des artistes féminines.



❖ *Les usagers des médiateurs*

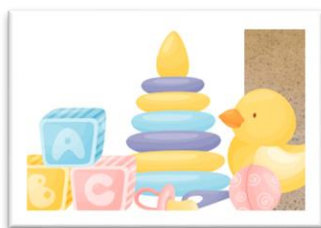
Pour l'année scolaire 2024-2025, il y a 512 élèves de sexe féminin et 202 élèves de sexe masculin qui ont fréquenté le conservatoire.

Au sein de la Ville de Maisons-Alfort, les orchestres et les musiques d'ensemble sont les deux disciplines favorisant le plus la mixité.



On observe aussi de plus en plus de garçons inscrits à la danse au sein du conservatoire.

5. La promotion de l'égalité filles/garçons au sein des services petite enfance et enfance



1. Service petite enfance :

Il a été constaté selon des études réalisées qu'il existe :

- une différence dans l'éducation reçue selon les sexes,
- Le maintien de stéréotypes impacte le développement et la construction identitaire de l'enfant.

La prise de conscience du rôle des professionnel(e)s dans l'accompagnement des enfants et aux travers d'actions éducatives visant à la promotion de l'égalité Filles/Garçons dès le plus jeune âge est essentielle aujourd'hui.

Par conséquent, la Ville de Maisons-Alfort a mis en place un certain nombre d'actions en 2024 en faveur de cette égalité.

1) Parité filles-garçons :

Les attributions de places sont effectuées de manière à respecter une parité filles/garçons dans la mesure du possible au regard des demandes et des besoins des familles.

2) Réflexions et travail d'équipe sur :

- a. Les valeurs développées dans la Charte d'accueil du jeune enfant relatives au respect de l'enfant et de sa famille,
- b. Les jeux proposés aux enfants et leurs impacts sur leur développement,
- c. Accueil « universel » de l'enfant et de son parent,
- d. Le sens du travail au quotidien : l'enfant.

La ville de Maisons-Alfort souhaite pour 2025 poursuivre ses actions en la matière en offrant un parcours de formation de ses professionnels de la petite enfance sur cette thématique.

Les objectifs poursuivis **sont les suivants** :

- poursuivre les actions mises en place en faveur de l'épanouissement, la découverte et l'acquisition du libre choix de l'enfant,
- déconstruire les idées reçues des professionnels et des familles accueillies (stéréotypes),
- réfléchir aux différents axes d'améliorations au sein de la structure.



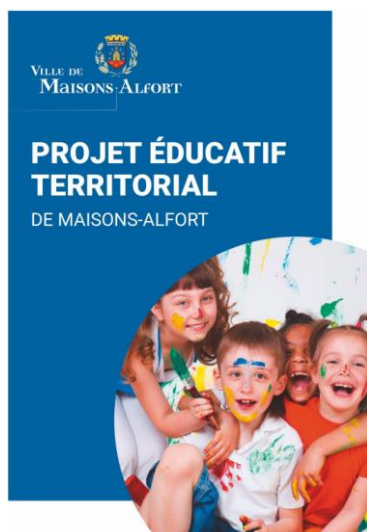
2. Service enfance :

La ville de Maisons-Alfort a publié son Projet Éducatif de Territoire (PEdT) en 2021.

Le Projet éducatif de Territoire (PEdT) est une démarche de partenariat entre la Ville, les services de l'Etat concernés (Éducation Nationale, Jeunesse Engagement et Sports), la Caisse d'Allocations Familiales et l'ensemble des acteurs éducatifs locaux (directeurs d'écoles, enseignants, parents d'élèves, associations locales, et services de la Ville) permettant une cohérence à l'ensemble du territoire, afin de construire un plan d'actions autour et dans l'intérêt de l'enfant.

Il a pour objectif de mobiliser toutes les ressources du territoire afin de garantir une continuité éducative entre, d'une part, les projets portés par les directeurs d'écoles et les enseignants, et d'autre part, les activités proposées aux enfants en dehors du temps scolaire.

Par conséquent, la Ville de Maisons-Alfort a souhaité s'engager dans ce dispositif qui permet de contribuer au bien-être et au développement de l'enfant, afin d'offrir un parcours éducatif cohérent de qualité avant, pendant et après l'école.



Dans ce projet éducatif, on y retrouve l'ambition et les objectifs suivants :

- Développer le « vivre ensemble » : l'ouverture au monde et aux autres, l'écocitoyenneté, la solidarité, le handicap, et l'égalité filles / garçons ;
- Objectif éducatif opérationnel n°6 - Intégrer tous les enfants sans discrimination. Les principes socles de l'école publique que sont l'accès à tous, la mixité garçon/fille sont également repris dans le cadre des services municipaux.

6. 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 2024, 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.

7. L'EGAL ACCES A L'EMPLOI AU CŒUR DE L'ACTION COMMUNALE ET INTERCOMMUNALE

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

Le service municipal d'accompagnement à l'Emploi, dans son action quotidienne auprès du public maison, œuvre à la réduction des inégalités Femmes/ Hommes.

En suivant plus de **61% de femmes en 2024**, cette structure touche un public majoritairement féminin et faiblement qualifié, ce qui mène à œuvrer en permanence pour l'accès à l'emploi auprès de 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 l'EDS de Maisons-Alfort, le CCAS, et les permanences hebdomadaires du CIDFF de l'Hôtel de Ville 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. **Labelisés 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 11 des 13 personnes à bénéficier de **l'initiation à l'informatique que le service municipal d'accompagnement à l'Emploi a assuré de façon ponctuelle en individuel puis de façon collective et hebdomadaire à partir du mois de septembre**. 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 17% des demandes dans la part des entretiens individuels réalisés sur l'année. Ce chiffre a diminué par rapport à 2023, ce qui est corrélé à la remontée des demandes liées à l'emploi passées de 64% des motifs d'entretiens en 2023 à 73% en 2024. Avec 61% de femmes suivies, ces entretiens concernent donc toujours une majorité de femmes.

La part de besoin de soutien dans les démarches demeure toutefois 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.

345 personnes ont sollicité au moins un entretien dans l'année, ce sont donc 212 femmes (61%) qui auront eu recours à ces services en 2024.

Les principaux axes d'action ont été les suivants :

- écouter et conseiller sur les reconversions ou les 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).

L'aide à l'acceptation et la mise en place de la reconnaissance d'un handicap a concerné 24 personnes dont 9 femmes. Par ailleurs, 25 usagers, dont 56% de femmes, ont bénéficié d'un accompagnement spécifique dans leurs démarches et recherches d'emploi en lien avec un problème de santé ou un handicap. Les métiers faiblement qualifiés (nettoyage, services à la personne, petite enfance...) engendrant des Trouble musculo-squelettique étant souvent ceux occupés par les femmes.

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 de France Travail 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, secteur fortement mis en tension à la faveur des Jeux Olympiques en 2024, 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** ainsi que deux réunions collectives sur la création d'entreprise animées par un intervenant de l'Etablissement Public Territorial Paris Est Marne&Bois et une représentante de l'Adie (organisme accompagnant à la création et au financement d'entreprise par le microcrédit notamment) ont été organisées cette année et ont bénéficiés à 9 femmes dont 6 sont inscrites auprès du service.

Enfin, le service municipal d'accompagnement à l'emploi, a également ouvert son action aux agents de la commune en permettant à des personnes de solliciter un conseil ou une initiation à l'informatique voire en effectuant une immersion dans le cadre d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR) accompagnant une reconversion. 4 femmes ont ainsi bénéficié d'entretiens, d'initiation informatique ou d'une immersion depuis le second semestre 2024.

B. 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.

1. Répartition par genre :

a) Globalement au sein de la Mission Locale :

En 2024, la Mission Locale a accompagné 984 jeunes, parmi lesquels 44 % étaient des femmes. Sur les 548 jeunes accueillis pour la première fois au cours de l'année, la part des jeunes femmes s'élève à 46,5 %. Enfin, au 31 décembre 2024, 602 jeunes étaient encore en demande d'insertion, avec une répartition genrée de 43 % de femmes et 57 % d'hommes.

b) Focus sur Maisons-Alfort :

Dans la ville de Maisons-Alfort, 413 jeunes ont été accompagnés, parmi lesquels 45 % sont des femmes, une proportion légèrement supérieure à celle observée pour l'ensemble des jeunes suivis par la Mission Locale. Parmi les 232 jeunes accueillis pour la première fois en 2024, 44 % étaient des femmes, tandis qu'au 31 décembre 2024, 246 jeunes étaient encore en demande d'insertion, avec une part féminine de 43 %.

Ces chiffres montrent une relative parité dans l'accompagnement, bien que les femmes soient systématiquement légèrement moins nombreuses que les hommes, que ce soit parmi les jeunes accueillis pour la première fois ou en demande d'insertion. Cette tendance est observée à la fois au niveau global et spécifiquement à Maisons-Alfort.

2. Accès à l'emploi, formation, et alternance :

Au niveau global de la Mission Locale : En 2024, 427 jeunes ont accédé à une situation d'emploi ou d'alternance, parmi lesquels les femmes représentaient 49,8 %. Ce chiffre démontre un quasi-équilibre entre hommes et femmes dans l'accès à ces dispositifs. Plus précisément, 193 jeunes ont accédé à un emploi, avec une proportion féminine de 54,4 %, ce qui reflète une sur-représentation des femmes dans ce domaine. Par ailleurs, parmi les 77 jeunes ayant intégré une alternance, 58,4 % étaient des femmes, confirmant un fort investissement féminin dans ce type de parcours.

Pour la ville de Maisons-Alfort : Sur les 186 situations d'emploi ou d'alternance créées pour les jeunes de Maisons-Alfort, 41,3 % concernaient des femmes. Parmi les 70 jeunes ayant accédé à un emploi, les femmes représentaient 40 %. En ce qui concerne l'alternance, la part féminine atteint 45 %, montrant un intérêt plus marqué des jeunes femmes pour ces parcours de formation en entreprise.

Objectifs pour les années à venir :

1. **Renforcer l'accompagnement personnalisé des jeunes femmes** en menant des actions spécifiques, comme des ateliers sur l'estime de soi ou des dispositifs de parrainage.
2. **Évaluer de manière continue les secteurs économiques de la ville et les attentes des employeurs** pour adapter les dispositifs locaux et mieux répondre aux besoins des jeunes, en particulier des femmes.

8. 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 des entités suivantes :

- *Office Municipal de la Culture – Quartier Jeunes :*



Le Quartier Jeunes (QJ) est un espace moderne de 680 m² pour étudier, innover, entreprendre, avec de nouveaux services tournés notamment vers le numérique et l'entrepreneuriat. C'est également un lieu d'information et de documentation sur les métiers, les loisirs, l'Europe, les vacances, la vie quotidienne, ouvert à tous les maisonnais âgés de 11 à 30 ans, sans rendez-vous.

L'axe santé devient un volet à part entière du travail de l'équipe du QJ, qu'il s'agisse de relations amoureuses, de tabagisme, de santé mentale, de sport et nutrition ou autre sujet de santé publique.

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 :*

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.

A noter que le Centre de santé sexuelle de Maisons-Alfort, qui dépend du département et mène comme le Planning Familial des actions de prévention rejoindra en 2025 le groupe référent.

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.

Un travail partenarial avec une association a été mené en 2024 sur la relation à l'autre et la place des jeunes filles dans l'espace public.

Une exposition sur le cyber-harcèlement a été présentée durant le mois de novembre 2024 dans les locaux du Quartier Jeunes. Cette exposition permet d'évoquer la place de la femme dans la sphère publique et également celle des réseaux sociaux, terrain propice aux harcèlements.

Cette sensibilisation se fait en parallèle avec le travail mené par INFO-Parents sur la place des réseaux sociaux dans la vie de famille.

*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 :

Un travail a été réalisé sur les violences sexistes et sexuelles dans les milieux professionnels sur le dernier semestre 2024, en direction des salariés de l'OMC. Ce travail a permis la rédaction d'une charte éthique et un rappel à la loi.

Ce travail de sensibilisation permet également aux salariés de sensibiliser les habitants et de repérer des situations à risque.

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.

L'association Drogues et Société intervient pendant toute la saison scolaire dans les établissements scolaires, sur demande, autour des conduites à risque et de la réduction des risques. Ces interventions se déroulent en classe entière la plupart du temps

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 2024, les actions ont permis d'évoquer l'égalité Femmes/Hommes :

- Organisation d'ateliers en direction de jeunes adolescentes sur les violences.
- 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 consentement et les mécanismes des violences, dans tous les équipements de quartier. 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 ont été 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.