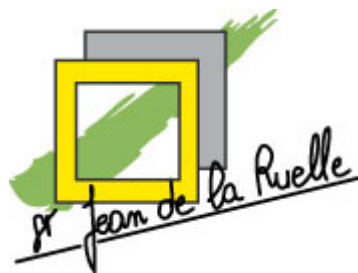


Ville de Saint Jean de la Ruelle et C.C.A.S.

# RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Conseil Municipal du 27 février 2023

---

Direction des ressources humaines

## Sommaire

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>I        POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE ET DU CCAS DE SAINT JEAN DE LA RUELLA .....</b>	<b>4</b>
<b>1-1     EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS .....</b>	<b>5</b>
✓ <i>Taux de féminisation.....</i>	<i>5</i>
✓ <i>Répartition femmes / hommes selon les métiers, les filières et les catégories .....</i>	<i>5</i>
✓ <i>Répartition femmes / hommes selon les catégories hiérarchiques.....</i>	<i>7</i>
✓ <i>Répartition femmes / hommes selon le statut.....</i>	<i>8</i>
✓ <i>Répartition femmes / hommes selon l'âge .....</i>	<i>8</i>
✓ <i>Répartition femmes / hommes selon les postes à responsabilité .....</i>	<i>9</i>
<b>1-2     EGALITE SALARIALE / LE DEROULEMENT DE CARRIERE / TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>10</b>
✓ <i>Egalité salariale.....</i>	<i>10</i>
✓ <i>Organisation du temps de travail.....</i>	<i>11</i>
✓ <i>Les avancements de grade et les promotions internes .....</i>	<i>13</i>
<b>1-3     EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION .....</b>	<b>14</b>
<b>1-4     LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS .....</b>	<b>15</b>
<b>1-5     ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2021 EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES .....</b>	<b>16</b>
<b>II       LES PERSPECTIVES.....</b>	<b>16</b>

## **Introduction**

L'article L.2311-1-2 du CGCT, crée par la loi 2014-873 du 4 août 2014, dispose que dans les communes de plus de 20 000 habitants, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés

Les dispositions du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 venant préciser le contenu du rapport.

Celui-ci fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Au-delà de la politique des ressources humaines de la collectivité, le rapport prévoit « un bilan » des « actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques », et plus particulièrement « le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics ».

La ville s'est déjà engagée, depuis 2006, dans une démarche en faveur de l'égalité hommes – femmes.

- Par délibération en date du 19 octobre 2006, le Conseil Municipal de Saint Jean de la Ruelle a adopté à l'unanimité la Charte Européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale.

Cette charte précise que les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeur à jouer pour favoriser une société plus égalitaire. Elle leur permet de formaliser, de consolider et de développer leur engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Afin de formaliser ces initiatives et de conforter l'action menée par la ville de Saint Jean de la Ruelle, un plan d'action local opérationnel a été adopté par le Conseil Municipal du 08 juillet 2013.

Le plan d'action se décline en quatre axes :

Axe 1 : Saint Jean de la Ruelle : ville engagée pour l'égalité des femmes et des hommes,

Axe 2 : Saint Jean de la Ruelle : ville exemplaire – Mettre en œuvre, en tant qu'employeur l'égalité hommes-femmes,

Axe 3 : Saint Jean de la Ruelle : favoriser l'égalité dans les politiques publiques,

Axe 4 : Saint Jean de la Ruelle, ville communicante : promouvoir l'égalité hommes – femmes.

- Dans le rapport annuel 2020 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté au Conseil Municipal du 25 novembre 2019, des actions / perspectives ont été identifiées au

niveau des ressources humaines et sur le territoire pour développer et renforcer cette égalité.

Ressources Humaines	Poursuivre le plan de lutte contre la précarité qui touche principalement les femmes en titularisant des contractuelles dans le secteur de l'entretien et de la restauration et l'étendre au secteur de l'animation.
	Continuer à veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les avancements de grade.
Politiques publiques	Renforcer la mixité dans les actions conduites en faveur des jeunes au sein des Maisons pour tous.
	Mettre en place des actions et des indicateurs de suivi, en lien avec les associations sportives, sur l'égalité dans les pratiques sportives.
	Appuyer les initiatives des établissements scolaires, et notamment les collèges en faveur de la mixité.

**Cependant, en raison de la crise sanitaire, les actions sur le territoire en matière d'égalité hommes-femmes n'ont pu être conduites en 2021 pour la seconde année consécutive. De fait, le rapport 2021 sera consacré uniquement :**

- 1. aux données ressources humaines de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle.**
- 2. aux perspectives d'actions internes et sur le territoire en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.**

## **I POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE ET DU CCAS DE SAINT JEAN DE LA RUELLE**

L'étude porte sur les effectifs permanents de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle au 31 décembre 2021.

## 1-1 EMPLOI ET CARACTERISTIQUES DES EFFECTIFS

### ✓ Taux de féminisation

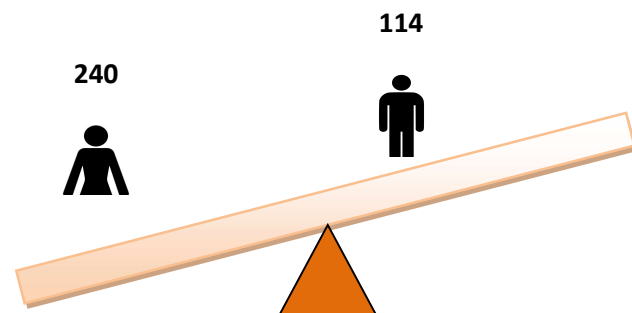
Le taux de féminisation reste identique aux 2 dernières années.

**68%** de femmes occupaient les 354 postes permanents pourvus au 31/12/2021.

Données nationales dans la FPT :

Taux national pour les communes : 61,3% en 2018

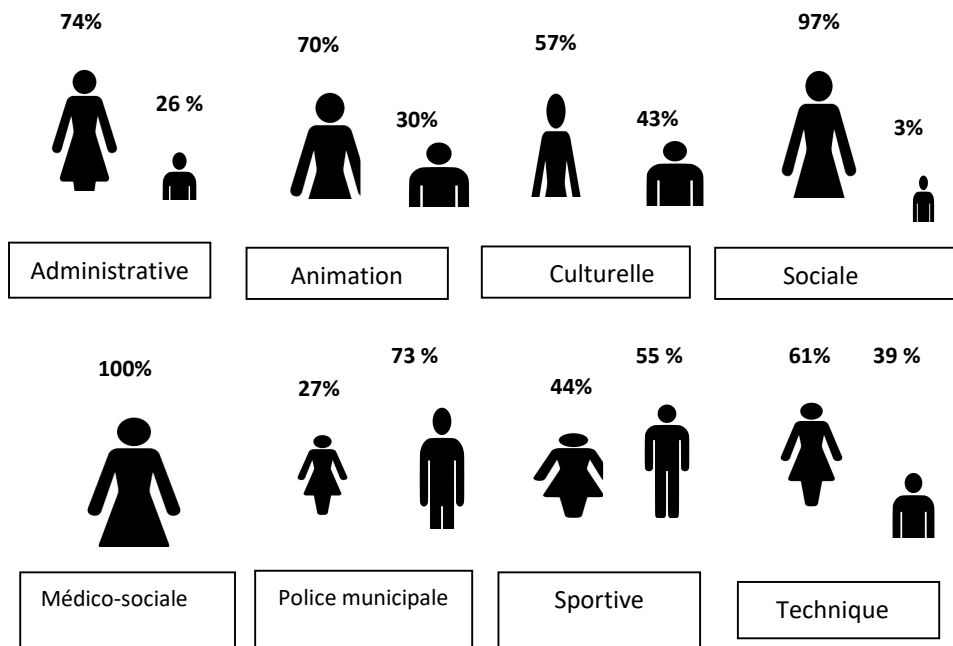
Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle- ed.2021



### ✓ Répartition femmes / hommes selon les métiers, les filières et les catégories

	2020			2021		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
administrative	50	16	66	52	18	70
technique	78	54	132	82	53	135
animation	23	8	31	23	10	33
culturelle	24	19	43	25	19	44
sociale	35	1	36	32	1	33
médico-sociale	21	0	21	19	0	19
sportive	4	6	10	4	5	9
police municipale	3	9	12	3	8	11
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>113</b>	<b>351</b>	<b>240</b>	<b>114</b>	<b>354</b>

Les différenciations des genres dans la répartition par filière sont approximativement identiques à celles constatées en 2021.



**Données nationales dans la FPT : taux de féminisation par filière pour 2020**

- Administrative : **82,8%**
- Animation : **72,7%**
- Sportive : **29,7%**
- Sociale : **95,4%**
- Médico-sociale : **94,8%**
- Technique : **41,2%**
- Culturelle : **63,7%**
- Sécurité-police : **21,3 %**

Source : Siasp, Insee.  
 Traitement DGAFP - SDessi.

**Evolution de la part de femmes par filière entre 2020 et 2021**

- |                             |                                 |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Administrative : <b>+2%</b> | Médico-sociale : <b>0%</b>      |
| Animation : <b>-4 %</b>     | Police municipale : <b>+ 2%</b> |
| Culturelle : <b>+ 1%</b>    | Sportive : <b>+ 4%</b>          |
| Sociale : <b>0%</b>         | Technique : <b>+ 2%</b>         |

Aucune évolution significative n'est à souligner.

L'augmentation du nombre de femmes présentes dans la filière technique fait suite à la stagiairisation de quatre contractuelles sur postes non permanent, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

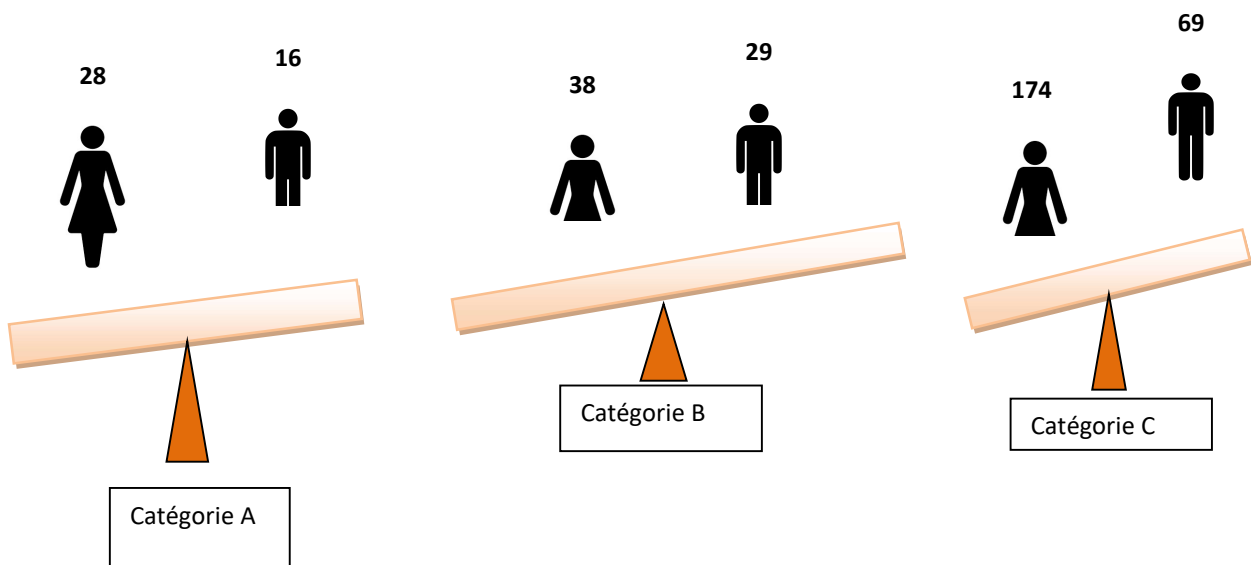
De même, la diminution de 4 % de l'effectif féminin dans la filière animation est liée à la stagiairisation au 1<sup>er</sup> janvier 2021, de deux hommes contractuels sur postes non permanents.

Pour rappel :

En 2019, trois postes avaient été ouverts à recrutement dans le secteur de l'animation et deux femmes et un homme avaient été stagiairisés.

A l'identique des années précédentes, les disparités par genre continuent à être observées selon les filières. Les hommes sont surreprésentés dans la police municipale, tandis que les femmes le sont dans les filières médico-sociale, sociale, administrative et animation.

## ✓ Répartition femmes / hommes selon les catégories hiérarchiques



- **Catégorie A**

Pour l'ensemble des agents de catégorie A, le taux de féminisation de **63.6 %** a augmenté de 2.2 points par rapport à 2020. Il est supérieur à la moyenne nationale dans la FPT qui est de **62 %** et plus précisément de **60.8 %** pour les communes.

Si seul un homme de catégorie A et cinq femmes sont partis au cours de l'année 2021, cette évolution s'explique par le fait que les six postes ouverts à recrutement sur cette même année, ont tous été pourvus par des femmes.

- **Catégorie B**

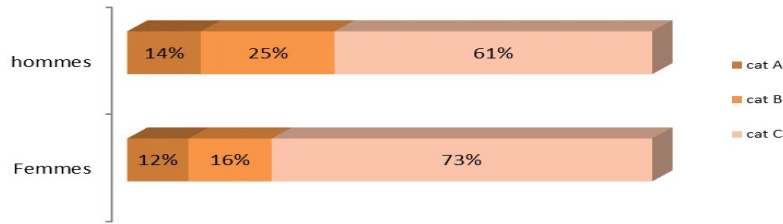
La représentativité des femmes cadres B (**56.7 %**) au sein de la collectivité est en légère diminution de 0.8 point par rapport à 2020 et reste inférieure à la moyenne nationale (**63,6 %**).

En 2021, trois hommes et trois femmes de cette catégorie ont quitté la collectivité et quatre hommes et trois femmes ont été recrutés.

- **Catégorie C**

Le taux de féminisation pour la catégorie C (**71.60 %**) reste nettement supérieur à la moyenne nationale (**60.7 %**) en raison de la présence des métiers très féminisés dans cette catégorie (ATSEM, auxiliaire de puériculture, agent d'entretien et de restauration).

En 2021, sept hommes et quatorze femmes de cette catégorie ont quitté la collectivité et sept hommes et dix-neuf femmes ont été recrutés.



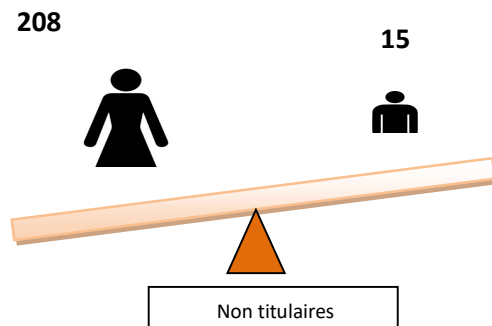
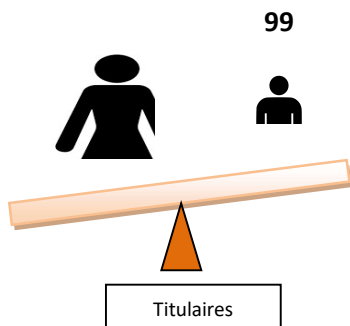
### ✓ Répartition femmes / hommes selon le statut

Dans la fonction publique, la loi impose le principe de recrutement de fonctionnaires pour occuper les emplois publics permanents. Néanmoins, il existe des règles dérogatoires permettant le recrutement d'agents contractuels. Ce sont des agents en contrat à durée déterminée de droit public.

**86.7 %** des postes de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle sont pourvus par des fonctionnaires. Le taux de femmes fonctionnaires reste stable (**69 %** en 2020).

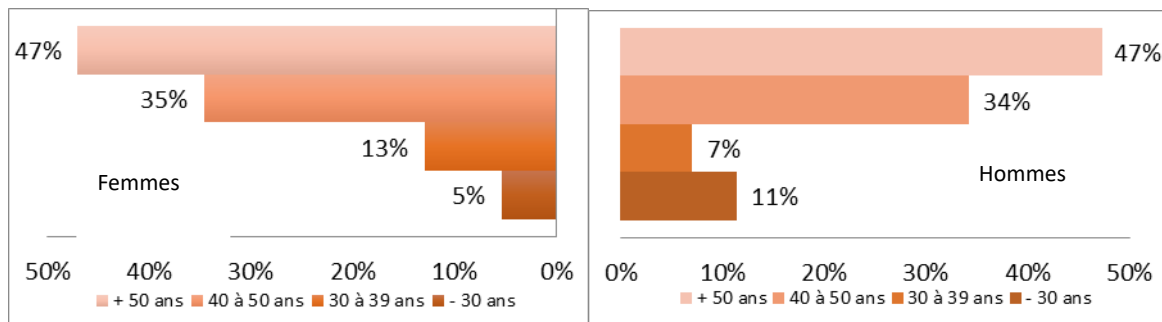
	Femmes	Hommes
Titulaires	68%	32%
Non titulaires	68%	32%
Total général	68%	32%

**Données nationales dans la FPT :**  
 Titulaires : 59% de femmes / 41% d'hommes  
 Non titulaires : 66.6% de femmes / 33.4% d'hommes  
*Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle- ed.2021*



32

### ✓ Répartition femmes / hommes selon l'âge



La répartition des hommes et des femmes par tranche d'âge et par catégorie hiérarchique ne montre pas de différence significative.



**Au niveau national, dans la FPT :**

Age moyen : femmes : 45,6 ans / hommes : 45,4 ans

Part des moins de 30 ans : femmes : 9,9% / hommes : 10,4%

Part des plus de 50 ans : femmes : 42% / hommes : 40,8%

Age moyen pour les femmes de catégorie :

A : 45.9 ans

B : 44,9 ans

C : 45.8 ans

Age moyen pour les homes de catégorie :

A : 47.5 ans

B : 45.7 ans

C : 44.9 ans

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle- ed.2021

Sexe	A	B	C	Total général
F	47,0	48,5	49,2	48,8
M	47,1	49,4	46,9	47,6
Total général	47,0	48,9	48,5	48,4

la moyenne d'âge est identique à 2020 ; **49 ans** pour les femmes et **48 ans** pour les hommes.

✓ **Répartition femmes / hommes selon les postes à responsabilité**

2021	Femmes	Hommes	Total	2020	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	2	3	Emplois fonctionnels	0	2	2
Postes de direction	1	5	6	Postes de direction	2	4	6
Postes de responsable de pôle	11	8	19	Postes de responsable de pôle	10	10	20
Postes de responsable service / équipes	27	21	48	Postes de responsable service / équipes	26	25	51
Total	40	36	76	Total	38	41	79

- ✓ Au niveau global, parmi les **76** encadrants, l'équilibre entre les femmes et les hommes perdure.
- ✓ Le nombre de femmes occupant un poste de direction continue à diminuer pour la seconde année consécutive. Tandis que pour les postes à responsabilité de pôle, il y a plus de femmes que d'hommes contrairement à 2020.
- ✓ Les mêmes représentations que les années antérieures sont à constater pour les postes d'encadrement intermédiaire. La totalité des responsables de structures petite enfance sont des femmes et à l'inverse les responsables de proximité des ateliers techniques, de la police municipale ou des espaces verts sont des hommes. En revanche, dans d'autres secteurs comme la culture, la mixité est plus importante.

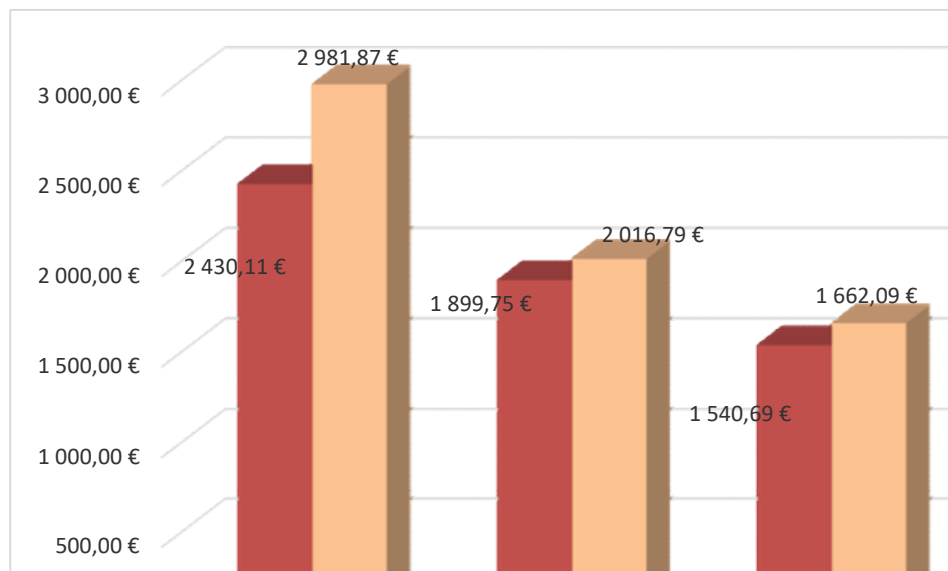
## 1-2 EGALITE SALARIALE / LE DEROULEMENT DE CARRIERE / TEMPS DE TRAVAIL

Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement des agents.

Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière. C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus faible. Malgré tout, la rémunération a tendance à rester inférieure pour les femmes, toutes catégories confondues. Ceci s'explique notamment par le fait qu'elles occupent plus d'emplois non qualifiés et des postes à temps non complet. Également, elles ont plus recours au temps partiel et elles s'interrompent davantage dans leur carrière.

### ✓ Egalité salariale

**Salaires net mensuel en équivalent temps plein  
Moyenne 2021**



*Rappel des salaires moyens en net mensuel de la Ville et du CCAS pour 2020*

Sexe	cat A	cat B	cat C
<b>Femmes</b>	2 531 €	1 911 €	1 575 €
<b>Hommes</b>	2 976 €	2 016 €	1 690 €
Différence en % femmes/hommes sur la moyenne 2020	<b>17.58%</b>	<b>5.49%</b>	<b>7.3%</b>
Différence en % femmes/hommes sur la moyenne 2021	<b>22.7%</b>	<b>6.2%</b>	<b>7.9%</b>

Selon l'étude de 2021 réalisée par l'INSEE, le salaire net en ETP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à **1 945** euros par mois en ETP, soit 8,5 % de moins que celui des hommes (**2 126** euros). L'écart est moins marqué pour les agents de catégorie B (7,2 %) et C (9,9 %) que pour ceux de catégorie A (19,8 %).

Au sein de la ville et du CCAS de Saint Jean de la Ruelle, le salaire net moyen mensuel des femmes est de **1 701** euros soit 12.2% de moins que celui des hommes (**1 937** euros).

L'écart le plus significatif et qui s'accroît par rapport à 2020, concerne la catégorie A (+22.7 %).

✓ **Organisation du temps de travail**

• **Temps partiel**

Le recours au temps partiel continue de diminuer passant de 23 agents en 2019, 16 agents en 2020 et 13 pour 2021.

**92 %** (contre 87 % en 2020) des agents en temps partiel de droit ou sur autorisation sont des femmes. Seuls deux hommes, contre quatre en 2019 ont recours au temps partiel.

Sur **162** postes à temps complet occupés par des femmes, seuls **7.4 %** sont à temps partiel, ce qui est nettement inférieur à la moyenne nationale de **29.6 %**.

Sexe	Cat.	50%	70%	80%	90%	Total général
	A					0
	B			1	1	2
<b>Femmes</b>	C	1	1	6	2	10
<b>Total Femmes</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>Hommes</b>	C			1		1
<b>Total Hommes</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

**Au niveau national, dans la FPT :**

34,9% des femmes sont à temps partiel / 12,6% des hommes

- En cat A : 22% des femmes / 5,9% des hommes
- En cat B : 27,6% des femmes / 10,3% des hommes
- En cat C : 31% des femmes / 7,5% des hommes

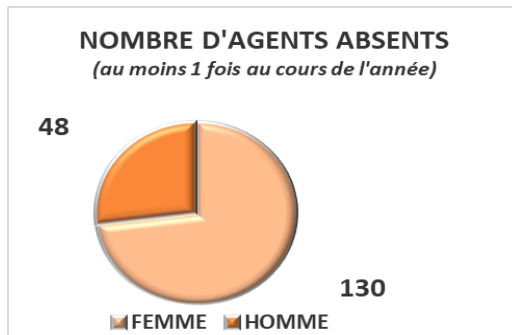
*Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle- ed.2021*

• **Temps non complet**

Sexe	Cat.	Total
Femmes	A	2
	B	9
	C	67
<b>Total Femmes</b>		<b>78</b>
Hommes	A	1
	B	13
	C	2
<b>Total Hommes</b>		<b>16</b>
<b>Total général</b>		<b>94</b>

- A l'identique des années précédentes, plus de **80 %** des postes à temps non complet sont occupés par des femmes. L'explication reste la même, à savoir que les métiers concernés par des temps non complet sont souvent des métiers féminisés (agent d'entretien, agent de restauration, ATSEM).
- **73 %** des postes à temps non complet relèvent de la catégorie C, et seuls deux hommes sont positionnés sur l'un de ces **69** postes.
- Aucune évolution n'est à constater concernant le nombre de cadre A et B positionnés sur des temps non complet.

• **Absentéisme médical**



Plus nombreuses au sein des effectifs de la Ville et du CCAS, le nombre de femmes absentes (73%) est donc, tout naturellement, plus important que celui des hommes (27%).

Motif d'absence	Nombre de jours absences			Nombre d'agents absents*		
	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
Accident de service	706,00	778,00	1484,00	12	11	23
Accident du trajet	378,00	46,00	424,00	3	1	4
Enfants malades	101,00	16,00	117,00	32	8	40
Grave Maladie (Non tit)	0,00	365,00	365,00	0	1	1
Longue Maladie/Longue Durée (Titulaires)	1563,00	288,00	1851,00	5	2	7
Maladie ordinaire	4215,50	999,00	5214,50	115	39	154
Maladie professionnelle	292,00	0,00	292,00	2	0	2
Maternité et Adoption	335,00	0,00	335,00	3	0	3

*\*1 même agent ayant pu avoir différents types d'absence et/ou plusieurs accidents.  
 Les agents victimes d'un accident (service, travail ou trajet) n'ayant occasionné aucun arrêt, ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.*

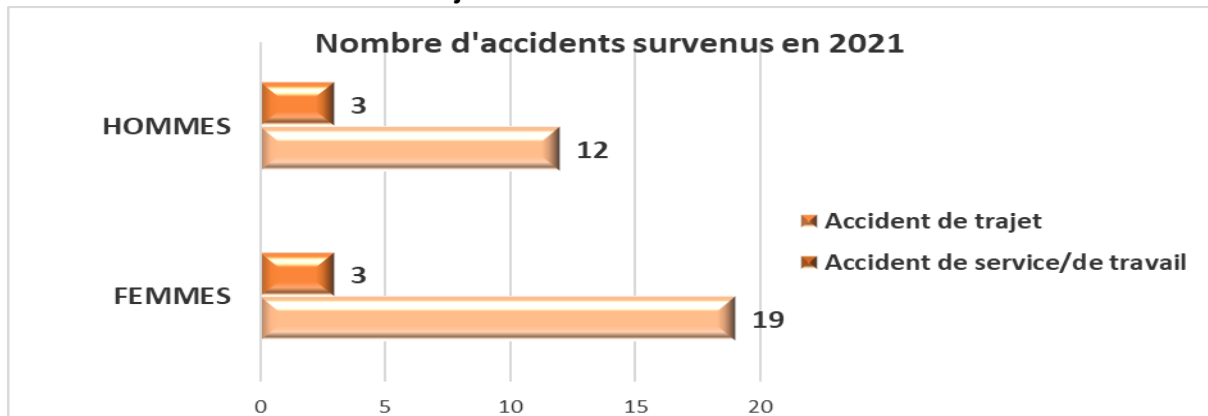
La maladie ordinaire représente la première nature d'absence pour les 2 sexes, avec une durée moyenne d'arrêt de 36.50 jours pour les femmes et de 25.50 jours pour les hommes.

Globalement, les femmes sont surreprésentées dans l'ensemble des motifs d'absence et sont, notamment, très mobilisées sur les gardes d'enfants malades.

En 2021, 86 % des jours enfants malades étaient posés par des femmes, en diminution par rapport à 2020 (91 %).

Pourcentage qui n'est pas proportionnel au taux de féminisation des effectifs de la ville et du CCAS.

- **Les accidents de service et de trajet**



Prédominance des agents féminins victimes d'accidents de service, les métiers les plus touchés étant les agents d'entretien et ATSEM ainsi que les agents d'animation.

S'agissant des hommes, les métiers techniques (pôle espaces verts, service entretien et gardiennage des équipements sportifs, etc.) apparaissent les plus accidentogènes.

- **L'emploi handicap**

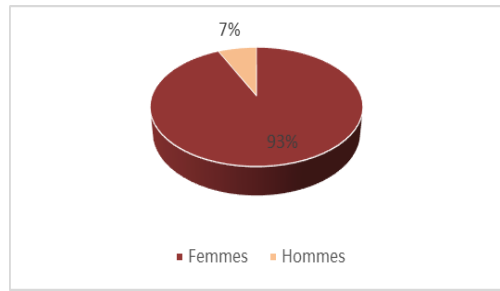
Nombre d'agents BOETH*	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	1	0
Catégorie B	1	1
Catégorie C	13	5
TOTAL (toutes catégories)	15	6

- ✓ **Les avancements de grade et les promotions internes**

Conformément aux engagements pris par la municipalité, l'étude des avancements de grade inclut systématiquement l'analyse de la proportion Femmes/Hommes pour chacune des catégories, en tentant d'aboutir à une répartition équivalente à la répartition Femmes/Hommes dans les effectifs totaux.

Répartition des 27 avancements de grade :

- Catégorie A : 2 femmes / 0 homme
- Catégorie B : 6 femmes / 1 homme
- Catégorie C : 17 femmes / 1 homme



Soit 93 % des avancements pour les femmes en 2021, contre 62 % en 2020.  
 En 2021, deux hommes ont bénéficié d'une promotion interne contre deux femmes en 2020.

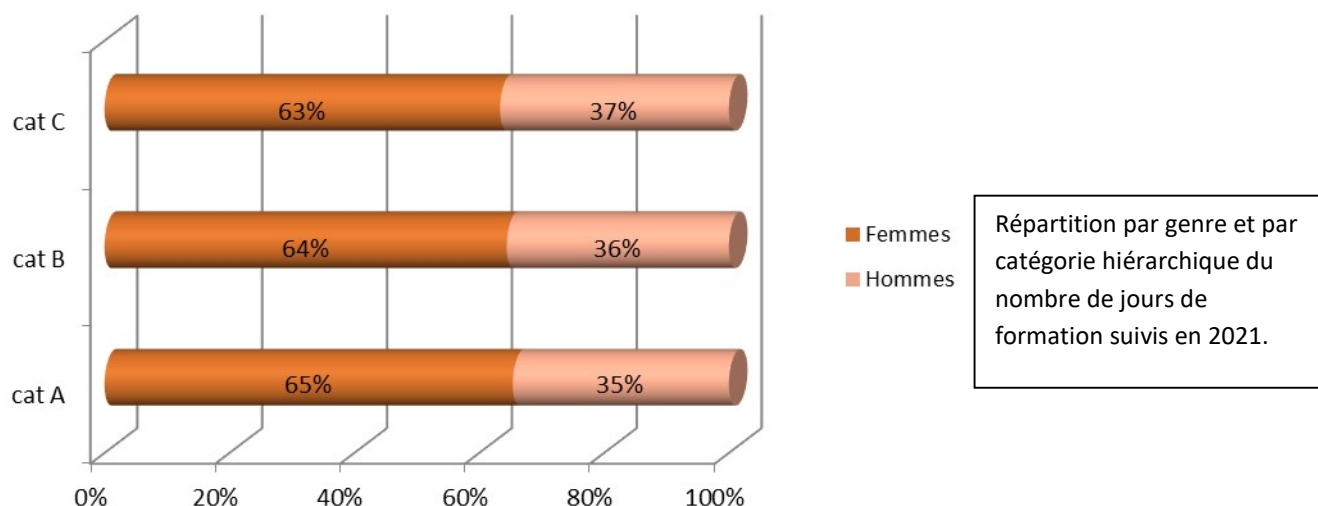
### 1-3 EGALITE DANS L'ACCES A LA FORMATION

	Nombre de jours de formation 2021													
	Préparation aux concours et examens		Formation statutaire		Formation perfectionnement		Total 2021				Total 2020			
							F		H		F		H	
	F	H	F	H	F	H	Nb de jours formation	% par rapport au nb total	Nb jours formation	% par rapport au nb total	Nb de jours formation	% par rapport au nb total	Nb jours formation	% par rapport au nb total
cat A	0	0	6	7	45	20	51	12%	27	11%	27.5	7%	18.5	13%
cat B	7	9	23	11	46	22	76	18%	42	18%	56.5	14%	12	8%
cat C	61	9	123	71	103	86	287	69%	170	71%	313.5	79%	114.5	79%
<b>Ensemble</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>152</b>	<b>89</b>	<b>194</b>	<b>128</b>	<b>414</b>	<b>100%</b>	<b>239</b>	<b>100%</b>	<b>397.5</b>	<b>100%</b>	<b>144.5</b>	<b>100%</b>

Le nombre de jours formation en 2021 (**653**) est en augmentation par rapport 2020 (**542** jours), mais reste nettement inférieur à l'avant Covid (**956** jours en 2019).

Les femmes continuent à bénéficier de plus de formations que les hommes et ce, que soit le type de formation (préparations concours, formations de perfectionnement, formations d'intégration et de professionnalisation au premier emploi).

Malgré une diminution de quasiment 10 points par rapport à 2020, **63.4** % des jours de formation concernent les femmes.



#### 1-4 LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS

Le processus de recrutement de la mairie et du CCAS est neutre et égalitaire. Les critères en termes d'expérience et de compétences sont identiques pour les hommes et les femmes. Les libellés des offres d'emploi sont systématiquement adaptés pour les deux genres. Sur l'intégralité des annonces, il est précisé que la ville et le CCAS sont signataires de la charte de la diversité.

Sur les postes permanents en 2021, **71.8 %** des arrivées (41.6 % en 2020) et **64.5 %** (45.4 % en 2020) des départs concernent les femmes.

ARRIVEES	Femmes	Hommes	Total
Mutation	6	4	10
Nomination stagiaire	5	2	7
Détachement	1	0	1
Recrutement contractuel	16	5	21
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>39</b>

DEPARTS	Femmes	Hommes	Total
disponibilité pour convenances personnelles	5	3	8
Retraite	8	6	14
Mutation	4	2	6
Fin de contrat	1	0	1
Fin de détachement	1	0	1
décès	1	0	1
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>31</b>

## **1-5 ACTIONS RESSOURCES HUMAINES CONDUITES EN 2021 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES**

Dans le précédent rapport égalité femmes- hommes, deux perspectives Ressources humaines avaient été identifiées.

	Actions	Réalisé
<b>Ressources Humaines</b>	Poursuivre le plan de lutte contre la précarité qui touche principalement les femmes, en titularisant des contractuelles dans le secteur de l'entretien et de la restauration et de l'étendre au secteur de l'animation	<p><b>Six stagiairisations de femmes contractuelles sur des postes d'agents d'entretien et de restauration sur des postes à 80 %.</b></p> <p><b>Deux stagiairisations d'animateurs contractuels sur des postes à 100 %.</b></p> <p><b>Contrat d'un an pour les animateurs</b></p>
	Continuer à veiller à l'équilibre entre les femmes et hommes dans les avancements de grade	<b>93 % des avancements de grade concernent les femmes</b>

## **II LES PERSPECTIVES**

**En matière de politiques publiques**, la collectivité continuera à développer des actions permettant d'atteindre les trois objectifs suivants :

- renforcer la mixité dans les actions conduites en faveur des jeunes au sein des Maisons pour tous,
- mettre en place des actions et des indicateurs de suivi, en lien avec les associations sportives, sur l'égalité dans les pratiques sportives,
- appuyer les initiatives des établissements scolaires, et notamment les collèges en faveur de la mixité.

Pour les prochaines années, la ville et son CCAS continueront de développer des actions en internes et sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Dans le domaine des ressources humaines**, de nouvelles actions seront mises en œuvre :

- **Sensibiliser les agents d'accueil sur les situations des violences faites aux femmes**

**Les moyens** : Favoriser la formation de l'ensemble des professionnels (agent d'accueil, agent de la police municipale, personnel administratif...).



- **Valoriser la mixité des métiers**

**Les moyens :**

- ✓ Mettre en avant des témoignages de femmes exerçant des métiers dits « masculins »,
- ✓ Diversifier les sources de recrutement pour favoriser le recrutement d'hommes sur des métiers féminisés et inversement,
- ✓ Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement.

- **Développer les actions de formation et de sensibilisation des agents sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes**

**Les moyens :**

- ✓ Réaliser des reportages sur les binômes femmes-hommes effectuant les mêmes métiers,
- ✓ Sensibiliser les femmes sur la prise de poste à responsabilité.