

Envoyé en préfecture le 25/03/2024

Reçu en préfecture le 25/03/2024

Publié le

ID : 077-217703057-20240318-D_31_2024-DE



RAPPORT DE SITUATION SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

2023



SOMMAIRE

PREAMBULE	3
I Actions en faveur de l'égalité femmes / hommes sur le territoire	7
8 mars – 11 mars 2023 Semaine des "Femmes à l'honneur"	7
1er octobre 2023 Octobre ROSE	10
25 novembre 2023 Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes	10
La formation des agents en lien direct avec le public	11
Orientations 2024	12
II L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité	13
Plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	13
Mise en place du Comité Consultatif en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes	13
Sensibiliser et responsabiliser les agents à l'égalité professionnelle	13
Favoriser la mixité des métiers	14
Accompagner l'évolution professionnelle des agents	14
Mettre en œuvre un régime indemnitaire équitable et neutre de genre.....	15
Lutter contre les actes de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes	15
Développer une démarche de qualité de vie au travail et de cohésion.....	16
Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	17

PREAMBULE

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes appelle à une vigilance constante, en proie au « déterminisme social » et aux modes de fonctionnement de nos organisations. Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

La loi du 4 août 2014 demande aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport permet de faire le point sur la situation et de distinguer les bonnes pratiques et les axes d'amélioration.

C'est l'occasion pour la Ville de Montereau-Fault-Yonne de mettre en avant ses politiques publiques, qui sont construites en prenant en compte les différences de situations et de besoins des femmes et des hommes dans des diagnostics territoriaux. La ville de Montereau-Fault-Yonne œuvre au quotidien pour un égal traitement de ses concitoyennes et concitoyens, que ce soit dans la gestion de ses ressources humaines, dans sa gouvernance politique, ou dans l'exercice de ses compétences.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique à part entière et comme toute politique publique naissante, elle est bien souvent portée par les convictions de celles et ceux qui en ont la responsabilité. Aussi, il faut saluer l'engagement et le travail des élu-e-s et des services qui se mobilisent pour faire exister l'égalité entre les femmes et les hommes comme un enjeu primordial.

Charte municipale des valeurs de la République et de la Laïcité

Lors de sa séance d'installation du 3 juillet 2020, et au travers d'une charte municipale des valeurs de la République et de la Laïcité, le conseil municipal a souhaité réaffirmer sa politique volontariste de cohésion sociale et du mieux vivre ensemble sur l'ensemble du territoire communal.

Grande cause municipale de l'année 2021 : l'Égalité des droits entre les Femmes et les Hommes

Sous l'impulsion du Maire, Monsieur James Chéron, le Conseil municipal, lors de sa séance du 27 mars 2021, par délibération n°D_25_2021, a décidé à l'unanimité de déclarer l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, grande cause municipale de l'année 2021.

La Municipalité souhaite ainsi faire de Montereau-Fault-Yonne une collectivité exemplaire et innovante en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes, en déployant une stratégie et des politiques transversales qui visent à toucher l'ensemble des secteurs d'intervention : éducation, santé, culture, sports, bel âge, prévention, lutte contre les violences, formation,

Cette ambition qui vise à faire de cette ville un modèle en matière d'égalité des droits entre les femmes et les hommes se traduit dans la politique des ressources humaines de la collectivité ainsi que dans les politiques publiques mises en œuvre par la ville sur son territoire afin de faciliter chaque étape de la vie des Monterelaises, de leurs parcours, de leurs études et de les protéger des violences et des inégalités dont elles peuvent être les victimes.

Pour mener à bien ces objectifs, Le Maire a souhaité dès l'installation du conseil municipal le 3 juillet 2020 créer une délégation en charge de la lutte contre les discriminations couvrant notamment l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'égalité professionnelle, pilotée par Madame Majdoline Bourgeois-El abidi, Adjointe au Maire en charge également du personnel et du dialogue social.

Cette intervention s'articule autour de cinq grandes orientations figurant dans la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :

- Promouvoir les droits et principes de l'égalité des femmes et des hommes,
- Lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations,
- Valoriser et favoriser la représentation et la participation de femmes dans toutes les sphères de la vie politique et publique,
- Permettre aux femmes et aux hommes un égal accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisirs,
- Renforcer les politiques et actions contre la violence sexuée.

Spécifiquement dans son fonctionnement interne, la Ville est aussi exemplaire que possible, préalable nécessaire pour irriguer dans ses politiques publiques et ses relations avec ses partenaires une culture de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. Elle déploie d'importants efforts en matière de ressources humaines pour avancer sur l'égalité professionnelle et faire partager à ses agents tous les enjeux de la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

Les actions conduites concernent notamment :

- La représentation politique et publique équilibrée (Conseil Municipal, représentants de la Ville dans les organismes partenaires, etc.),
- La poursuite des actions de formation et de sensibilisation auprès des agents
- L'enrichissement continu du bilan social afin de s'assurer de l'égal traitement entre les femmes et les hommes sur de nombreux aspects de leur vie professionnelle (recrutement, égalité pour les déroulements et promotions de carrière, égal accès à la formation, etc.),
- Le processus de recrutement sur emplois permanents de la Ville qui contribue à une égalité de traitement entre femmes et hommes avec la mise à jour des fiches de postes, le principe de respect de la mixité dans l'organisation des jurys, etc.,

Des actions fortes ont déjà été menées au sein de la collectivité. En effet, deux agents occupent les fonctions de Directrice Générale Adjointe des services, sur emplois fonctionnels. Parallèlement, des services traditionnellement masculins à l'instar de la Police municipale, s'ouvrent également à une plus grande mixité, l'égalité résidant également dans la liberté de choix, l'autonomie et la responsabilité. Le travail occupe ainsi une place déterminante dans cette dimension.

Grande cause municipale de l'année 2022 : la Parentalité

A l'initiative du Maire, Monsieur James Chéron, lors de sa séance du 28 mars 2022, le Conseil municipal a décidé à l'unanimité de déclarer la Parentalité, grande cause municipale de l'année 2022 par délibération n°D_39_2022.

La politique de soutien à la parentalité vise à répondre aux différentes préoccupations des parents relatives à l'arrivée du premier ou d'un nouvel enfant, à sa scolarité, à sa santé, à son équilibre et son développement, aux difficultés relationnelles rencontrées à certaines périodes charnières etc.

En valorisant les parents dans leur rôle, le soutien à la parentalité contribue à prévenir et accompagner les risques pouvant peser sur les relations intrafamiliales (ruptures familiales, relations conflictuelles parents/ados, etc.).

La Municipalité est déjà pleinement investie dans les questions liées à la parentalité. Pour cela, de nombreux dispositifs notamment de soutien aux parents existent depuis de nombreuses années tels que les « clubs coup de pouce clé » (CLE), « Réussir après l'école » (RAPE) ou encore les soirées parentales organisées par le Centre social, la Maison des familles. D'autres dispositifs impulsés depuis 2021 comme les Clubs Langage (CLA), les représentations interactives du Théâtre-Forum sont venus compléter l'offre de service en matière de soutien à la parentalité.

La Municipalité souhaite aller encore plus loin et faire de Montereau-Fault-Yonne une collectivité aussi innovante que dynamique dans ce domaine en mettant en œuvre des actions avec et pour les parents, en mettant à leur disposition un ensemble de ressources, informations et services pour les accompagner dans l'éducation de leurs enfants aux moments clés de leur vie familiale.

La Municipalité déploie ainsi une stratégie et des politiques transversales mobilisant plusieurs services de la Ville (la Réussite Educative, le Centre social, la Maison des Familles, le Carrefour de la Réussite, le service jeunesse, le service événementiel, le service culturel...) afin de proposer des solutions concrètes, facilement accessibles, utiles et adaptées à tous les publics.

Les grandes orientations à donner au soutien à la parentalité sont les suivantes :

- La réussite éducative :

La prévention des difficultés d'apprentissage et du décrochage scolaire représente un enjeu majeur non seulement dans le milieu scolaire mais également dans le milieu de l'éducation de la petite enfance.

Les actions à mener en matière de réussite éducative s'articuleront autour des objectifs suivants :

- ✓ Soutenir la famille dans sa prise de responsabilité éducative en améliorant les dispositifs existants et en concourant à leur bonne articulation,
- ✓ Rompre l'isolement social et/ou culturel des parents afin de prévenir les difficultés notamment de communication et de traduction (familles monoparentales, parents étrangers...)
- ✓ Favoriser les actions collectives (identifier et créer des espaces de rencontres et groupes de paroles enfants/parents ou entre parents, mettre en place des ateliers ludiques et éducatifs, favoriser les sorties familiales...) et la mixité sociale et culturelle.

- La coéducation :

Il s'agit d'encourager l'apprentissage des enfants par l'expérience collective et la collaboration entre chaque acteur participant au processus éducatif (parents, grands-parents, école, mais également les partenaires associatifs et institutionnels).

Les actions à mener en matière de coéducation s'articuleront autour des objectifs suivants :

- ✓ Améliorer les relations famille-école qui demeurent l'une des premières préoccupations des parents,

- ✓ Favoriser et diversifier les actions intergénérationnelles à une époque où les grands-parents prennent de plus en plus en charge les petits-enfants (garde, hébergement pendant les vacances scolaires...)
- ✓ Replacer le rôle du père dans la relation parent/ enfant en favorisant la mobilisation des pères et la mixité de genre dans les activités afin de les restaurer dans leur fonction parentale

- La santé et la sécurité :

En matière de santé, les enfants, les adolescents et les jeunes présentent des besoins particuliers, rencontrent des difficultés spécifiques et appellent à des actions adaptées.

Par leur mode de vie, et en fonction aussi de facteurs socio-culturels, économiques et financiers, ils sont exposés à divers risques de santé. Ainsi, la prévention et la prise en charge doivent être précoces et anticipées pour éviter des conséquences qui pourraient s'avérer irréversibles.

Les actions à mener en matière de santé et de sécurité s'articuleront autour des objectifs suivants :

- ✓ Agir sur les inégalités sociales de santé qui dès le plus jeune âge ont des répercussions tout au long de la vie (développer la promotion de la santé en milieu scolaire, les activités sportives pendant le temps périscolaire...)
- ✓ Développer les dispositifs d'accompagnement, d'information et de prévention répondant aux questions de santé physique, sexuelle, mentale et sociale des jeunes de 12 à 25 ans (prévenir les comportements alimentaires, les addictions au tabac, à l'alcool ou aux drogues, l'utilisation excessive des écrans, la radicalisation religieuse...)

Grande cause municipale de l'année 2023 : Maîtriser notre impact sur la planète

Face à l'urgence climatique et environnementale, le conseil municipal, lors de la séance du 30 janvier 2023, a décidé à l'unanimité, suite à la proposition du Maire, Monsieur James Chéron, de déclarer l'environnement et plus précisément « Maîtriser notre impact sur la planète », grande cause municipale de l'année 2023 par délibération n°D_01_2023.

Comme chaque année, l'objectif de cette décision est de mobiliser l'énergie et les moyens nécessaires pour sensibiliser les habitants mais aussi les partenaires de la commune aux enjeux de cette cause.

I ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES SUR LE TERRITOIRE

La Ville de Montereau-Fault-Yonne participe activement à la lutte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, adoptée comme grande cause municipale le 27 mars 2021 par le Conseil municipal à l'unanimité et conjuguée avec les actions concrètes mises en œuvre en lien avec le délégué du Préfet à l'égalité femmes-hommes.

Le Conseil municipal a renouvelé son engagement en 2022 en adoptant à l'unanimité la Parentalité comme grande cause municipale de l'année.

Un agent de la Ville, exerçant ses fonctions au Centre social, a pour mission de mettre en place des événements et manifestations en matière d'égalité femmes/hommes, à destination des habitants de Montereau et qui sont plus largement ouverts à tout public.

Ces événements mettent notamment à contribution les élèves monterelais et les rendent acteurs de la transformation de la société.

L'ensemble de ces actions, pilotées par l'Adjointe en charge notamment de la lutte contre les discriminations, Madame Majdoline Bourgeois-El Abidi, ont été initiées par le Maire, Monsieur James Chéron.

8 mars – 11 mars 2023 Semaine des "Femmes à l'honneur"

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, la ville de Montereau-Fault-Yonne a souhaité mettre les femmes à l'honneur durant une semaine entière. Du mercredi 8 mars au samedi 11 mars 2023, des événements ont été organisés afin d'informer les habitants des avancées dans le domaine de l'égalité femmes-hommes.

Madame Majdoline Bourgeois- El Abidi, Adjointe déléguée notamment à la lutte contre les discriminations a inauguré les expositions installées en salle Sémisoroff, en présence de Monsieur Stéphane Dervillez, Adjoint délégué à la vie scolaire, à la jeunesse, à l'enseignement supérieur, à la formation et à l'emploi.



Micro folie : présentation d'œuvres d'artistes féminines ou d'œuvres représentant les femmes (tableaux et sculptures) 21 participants

Salle Sémisoroff – 218 visiteurs

- 🚩 Exposition du centre Hubertine Auclert : « **Migration au féminin, un siècle d'histoire en France** » afin de retracer les réalités vécues par les femmes venues s'installer en France entre le début du XXème siècle jusqu'à nos jours.
- 🚩 Exposition « **MIGRANTES** » proposant le portrait de 12 femmes et de leur parcours migratoire

Conférence "DROITS DES FEMMES ET INEGALITES PERSISTANTES »

Cette conférence proposée par l'association Paroles de Femmes-Le Relais a permis de mieux connaître l'évolution des droits des femmes dans la société française au fil de l'histoire ; connaître les femmes qui ont fait l'histoire ; réfléchir à la place des femmes dans la société et aux inégalités persistantes et trouver des solutions pour combattre ces inégalités. Après la conférence, les participants ont joué à des jeux sur l'égalité.

17 participants



Les matchs gala féminin au COJA



Des matchs gala féminin ont été organisés le 8 mars 2023 avec les clubs de futsal, de handball et de basketball de la ville dont l'objectif est de permettre aux femmes de se (ré)-approprier l'espace public sportif.

55 participantes

Les élèves du collège Pierre de Montereau ont également participé à l'hommage fait aux femmes

Les 2 classes de 5^{ème} du collège Pierre de Montereau sont venues découvrir les expositions et participer aux échanges. Des fiches pédagogiques ont également été préparées pour les élèves.



Une Initiation aux méthodes de self-défense a été dispensée par l'association Cercle Pejuang Pechak Operationnel afin d'apprendre aux femmes à se défendre rapidement en cas d'agressions ou de violences.

28 participantes



Le spectacle "FIGURES FEMININES" et le débat « On en est ou aujourd'hui » ?

Ce spectacle proposé par la compagnie La Dépense avec les comédiennes Coraline Claude et Alyssia Derly a permis de retracer, du XVIIIème siècle jusqu'à aujourd'hui, le parcours de nombreuses femmes qui se sont battues pour leurs droits.

71 personnes ont assisté au spectacle



Exposition "MIGRATION AU FÉMININ, UN SIÈCLE D'HISTOIRE EN FRANCE"

Cette exposition proposée par le Centre Hubertine Auclert dont la Mairie est membre a permis de retracer les réalités vécues par les femmes venues s'installer en France entre le début du XXème siècle jusqu'à nos jours.

En complément, **L'exposition « MIGRANTES »** réalisée par Anne Groisard (auteure-photographe-créatrice sonore) a mis en avant 12 portraits de femmes sous forme de témoignages résumant les parcours migratoires de chacune.

27 participantes





1er octobre 2023 Octobre ROSE

Pour la 6^{ème} édition d'Octobre Rose, plus de 650 personnes se sont rassemblées au Parc des Noues pour participer à la séance de « Color Fitness » et à la course de 5 km organisées par la Ville en faveur de la Ligue contre le cancer. Des stands étaient également présents pour prodiguer des conseils et sensibiliser à la prévention.

25 novembre 2023 Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

La Ville de Montereau-Fault-Yonne a renouvelé l'organisation d'une journée de sensibilisation et d'information à destination des habitants, particulièrement du QPV, sur les violences conjugales et familiales. Plusieurs ateliers se sont également déroulés à compter du 20 novembre.

Un atelier sur la mixité professionnelle proposé par le Centre d'Information des droits des femmes et des familles (CIDFF) aux les stagiaires des ateliers sociolinguistiques à la Maison des Familles



32 participants

Sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles avec le VAN INFOS FEMMES

Ce van itinérant d'écoute et d'information circule sur l'ensemble de la région Ile de France. Il était présent à Montereau les 20 et 25 novembre afin d'orienter les femmes vers des dispositifs locaux adaptés, d'échanger avec des juristes ou d'être accompagnée par des conseiller.es emploi.





Initiation aux méthodes de self-défense

Une nouvelle session d'initiation au self-défense a été dispensée par l'association Cercle Pejuang Pechak Operationnel.

19 participantes

Escape game pour les collégiens

Un Escape game sur le thème des « inégalités filles/garçons » a été organisé par l'association Paroles de Femmes-Le Relais auquel 31 collégiens ont participé



Pièce de théâtre « Et si c'était cette nuit... » de la compagnie Le Mimosa

« Une nuit magique qui métamorphose les barrières temporelles pour un instant et permet la rencontre entre une mère et sa fille... au même âge. Elles se parlent, seules, elles se livrent, leurs désirs, leurs rires, leurs craintes. Cette plongée dans leur réalité quotidienne dévoile une autre réalité, toute aussi intime, toute aussi quotidienne, celle des violences conjugales ».

71 spectateurs



La formation des agents en lien direct avec le public

De nombreux agents de la Ville de Montereau-Fault-Yonne, en raison de leur métier, œuvrent chaque jour au contact direct des Monterelais. Il est donc apparu nécessaire de leur permettre d'être formés et dotés de moyens pour identifier, prévenir et lutter contre les discriminations ou les violences faites aux femmes et aux enfants dans l'exercice de leurs missions.

En 2022 puis en 2023, la ville a renouvelé sa volonté de former les agents pour accompagner les femmes et les enfants victimes de violences conjugales. Ainsi les agents de la police municipale, du centre social, du l'état civil ou encore les auxiliaires de puériculture ont été sensibilisés à l'identification et à la gestion des violences faites aux femmes et aux enfants.

En 2023, 10 agents ont pu bénéficier de formations :

Formation	Femmes	Hommes
Femmes et enfants victimes de violences conjugales	1	0
Sensibilisation sur les violences conjugales	5	4

Orientations 2024

En 2024, la Ville reconduit son engagement pour l'égalité femmes-hommes et continue de développer les actions menées en lien avec ses différents partenaires (associatifs et institutionnels).

Pour la journée des droits des femmes, il y aura une augmentation des actions menées. Le programme de deux semaines, du 6 au 21 mars 2024, est notamment enrichi de nouvelles animations :

- ❖ Expositions « Luttés de femmes, progrès pour tous » notamment dans le sport et « Portraits de sportives » réalisée par les écoles de Montereau
- ❖ Campagnes de sensibilisation « Féministes d'hier, combats d'aujourd'hui », « L'égalité professionnelle, ça se travaille ! », « Partageons l'espace sportif » et « Ma voie mon choix »
- ❖ Projection de la vidéo du Conseil Municipal des Enfants sur la « Parité »
- ❖ Espace détente et ludique « Lectures et jeux sur l'égalité »
- ❖ Rencontre avec Maryline Gyax-Genero (directrice service interarmées)
- ❖ Conférences et temps d'échange sur « les femmes dans le sport » et sur le RAP féminin

La journée de la parentalité portée par le Centre social est organisée le 3 février 2024.

La Ville poursuit également son partenariat avec l'association « Paroles de Femmes –Le relais » pour renouveler les interventions auprès des habitants, des enfants et des agents de la ville au contact du public, qui favorisent la prévention mais également la réflexion et l'implication des différents acteurs autour de cette grande cause municipale.



II L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Lors de sa séance du 30 juin 2021, par une délibération n°D_88_2021, le Conseil municipal a adopté le plan d'actions triennal (2021-2023) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui comporte des mesures pour les 4 axes suivants :

- Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux métiers et cadres d'emplois,
- Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations,

Ce plan d'actions prévoit également la mise en place d'un mode de gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

Mise en place du Comité Consultatif en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes

Le 12 septembre 2023, un Comité Consultatif en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes a été organisé en présence de Madame Majdoline Bourgeais- El Abidi, Adjointe déléguée notamment au personnel, au dialogue social et à la lutte contre les discriminations, et les représentants des organisations syndicales.

Ce temps d'échange a permis de faire un point d'étape sur le plan triennal égalité professionnelle et d'assister à la présentation de la formation « Comprendre et agir face aux violences sexistes et sexuelles au travail » par l'organisme Paroles de Femmes-le Relais.

Sensibiliser et responsabiliser les agents à l'égalité professionnelle

Le Plan de formation 2022-2024, après avoir recueilli un avis favorable à l'unanimité du Comité technique du 15 mars 2022, a été adopté par la délibération n°D_69_2022 du Conseil municipal en date du 28 mars 2022.

En application du plan triennal, un des axes prioritaires de formation est dédié à l'égalité professionnelle et prévoit la mise en place de formations sur les thèmes suivants :

- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité F/H
- Agir contre les stéréotypes sexistes
- Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail
- Faire de l'égalité femmes/hommes un enjeu de management stratégique
- Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures RH

Favoriser la mixité des métiers

La Ville de Montereau souhaite développer la mixité dans les différents métiers de la collectivité et l'encourage notamment par sa politique de recrutement, sous l'impulsion du Maire, Monsieur James Chéron.

Depuis 2022, le langage inclusif est utilisé dans les annonces de recrutement et dans les intitulés de postes. Les candidatures correspondant au profil recherché et répondant à l'objectif de mixité sont étudiées avec une particulière attention.

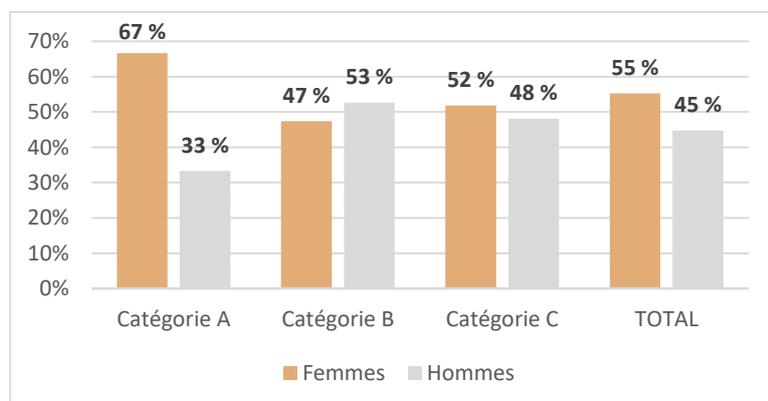
La Ville s'appuie également sur la jeunesse par le biais de l'apprentissage. En 2022, 3 apprenties sur 4 étaient des femmes. En 2023, 2 apprenties sur 3 étaient des femmes.

Une vidéo relative à la mixité des métiers au sein de la collectivité a été diffusée lors de la cérémonie des vœux du maire au personnel qui s'est déroulée le 20 janvier 2023 au Majestic. Cette vidéo, réalisée par la Direction de la communication, avait pour objectif de déconstruire les clichés et les stéréotypes de genre afin de montrer que la mixité est possible au sein de chaque métier de la collectivité. Les métiers présentés ont été sélectionnés en raison des idées préconçues comme étant exercés uniquement par des femmes et des hommes :

- La restauration scolaire
- Maître-chien à la police municipale
- La direction générale adjointe
- La crèche – petite enfance
- Les services techniques – espaces verts

Accompagner l'évolution professionnelle des agents

La Ville de Montereau favorise l'évolution professionnelle des agents et privilégie notamment la montée en compétence des agents féminins déjà présents dans les effectifs. Ainsi, pour un poste de cadre devenu vacant, les possibilités de mobilité interne sont étudiées et le potentiel des agents est identifié afin de leur permettre l'accès à des fonctions de responsable.



Au niveau national, dans la FPT :
51 % des encadrants supérieurs sont des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2020

L'évolution professionnelle est également favorisée par l'accès à des missions nouvelles ou différentes tout en cherchant à répondre aux aspirations des agents qui souhaitent développer leurs compétences.

En 2023, 6 agents ont évolué en interne sur des fonctions d'encadrement dont 4 femmes.

L'accompagnement des agents se traduit par ces approches managériales ainsi que par l'organisation de formations répondant aux besoins des agents et aux priorités de la collectivité. Le plan de formation 2022-2024 est notamment axé sur le développement des compétences managériales et des compétences métiers.

En 2023, l'ensemble des directeurs-trices et responsables de service ont pu bénéficier de formations pour approfondir leurs compétences et développer une culture managériale commune :

- ✚ 60 agents ont participé à une formation conduite de projet (4 sessions) dont 34 femmes.
- ✚ 62 agents ont participé à la formation relative au rôle et positionnement de l'encadrant de proximité (4 sessions) dont 35 femmes.
- ✚ A l'issue de ces formations, un petit déjeuner de débriefing a été organisé avec Madame Majdoline Bourgeois- El Abidi, Adjointe déléguée notamment au personnel, la Direction générale et l'ensemble des participants afin d'avoir un temps d'échange et de faire un bilan

Perspectives 2024

4 sessions de formation relative à **la gestion du temps de travail** seront organisées pour les agents en position d'encadrement

Mettre en œuvre un régime indemnitaire équitable et neutre de genre

En 2022, la Municipalité et le Maire ont souhaité mettre en œuvre la part variable du régime indemnitaire, le Complément Indemnitare Annuel. Celui-ci fait l'objet d'une appréciation dédiée dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation, et est susceptible d'évoluer à la hausse ou à la baisse selon la manière de servir et les résultats professionnels.

L'évolution est basée sur un barème de montants fixes, qui dépendent de la catégorie et de l'appréciation. N'étant pas lié aux fonctions exercées ni indexé sur le niveau de rémunération de l'agent, la mise en œuvre du CIA permet de valoriser les agents sans que d'éventuelles inégalités n'interfèrent.

Perspectives 2024

Reconduction de l'enveloppe budgétaire destinée au CIA

Sur une enveloppe budgétée de 40 000€ bruts en 2022, 105 agents ont bénéficié d'une revalorisation de leur CIA, dont 49 hommes et 56 femmes.

Lutter contre les actes de discrimination, de harcèlement ou de violences sexistes

En parallèle de la mise en place de la procédure de signalement, la municipalité est attentive aux alertes formulées par les agents ou les administrés. Une enquête administrative est systématiquement diligentée par le Maire, Monsieur James Chéron, afin d'établir la véracité des faits et de formuler des préconisations.

La Ville, lauréate 2023 du Fonds pour l'Égalité Professionnelle, a pu financer une formation « **Comprendre et agir face aux violences sexistes et sexuelles au travail** », dispensée à l'organisme Paroles de Femmes-Le Relais à laquelle ont participé 42 agents dont 26 femmes.

La ville souhaitait, par le biais de ces 4 sessions de formation, donner les outils aux managers dans la prévention et la lutte contre ces agissements au sein de leur équipe.

Développer une démarche de qualité de vie au travail et de cohésion

L'égalité professionnelle étant également favorisée par des relations de travail et des rapports humains plus sains, la Ville s'engage depuis 2021 dans une démarche de qualité de vie au travail par le développement de la cohésion. Elle crée notamment des événements et des espaces de dialogue ouverts à tous, indépendamment du métier, de l'âge ou du genre.

✚ Chaque mois des petits déjeuners sont organisés avec l'Adjointe au Maire en charge des ressources humaines. Les agents participants sont tirés au sort afin d'assurer l'équité et la mixité des groupes en terme de genres et de métiers. Ces moments de proximité permettent aux agents d'échanger, et le cas échéant, de prendre contact avec l'Elue référente pour aborder leurs difficultés.

En 2023, 8 petits déjeuners ont été organisés auxquels 70 agents ont participé dont 53 femmes.

✚ Depuis 2021, en complément de la traditionnelle cérémonie des vœux au personnel, le Maire, Monsieur James Chéron, a souhaité qu'un « moment de convivialité » soit organisé afin de réunir l'ensemble des agents : soirée au parc de loisirs aquatiques, visite et spectacle au Majestic.

✚ En 2023, dans le cadre du plan de sobriété économique et écologique un concours d'idées a été organisé auquel pouvaient participer tous les agents. Le choix des lauréats a été effectué, après avis de Madame Mélanie MAIROT Adjointe au maire déléguée notamment au développement durable, lors d'une réunion avec les membres du Comité social territorial. Sur 10 agents qui ont participé à ce concours d'idées, 7 agents ont été lauréats dont 4 femmes. En contrepartie de leur investissement, les lauréats ont pu bénéficier de places de spectacles et de paniers garnis.

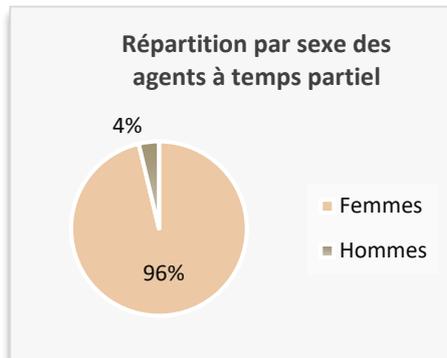
Perspectives 2024

✚ En complément du parcours de formation des managers, une réflexion est lancée sur la mise en place d'un espace d'échange et de retours d'expérience entre pairs.

✚ Un dispositif d'accueil des nouveaux arrivants est en cours d'élaboration

Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Temps partiel



La Ville de Montereau adopte une politique favorable au temps partiel, de droit ou sur autorisation, et l'accorde également aux agents en position d'encadrement, sous réserve des nécessités de service.

La part des hommes bénéficiant d'un temps partiel a légèrement baissé en 2023 avec un taux de 4% contre 8% en 2022 suite à la reprise à temps plein de 2 agents.

Télétravail

Malgré la fin des mesures obligatoires mises en place par le Gouvernement pour faire à la pandémie de COVID-19, il a été décidé de maintenir le télétravail de manière dérogatoire, notamment pour faire face à l'inflation et la hausse des prix du carburant.

Parallèlement, le protocole d'accord sur le télétravail a été élaboré, en lien avec les organisations syndicales. Celui-ci a été adopté à l'unanimité par le Comité technique en date du 25 novembre 2022 et par le Conseil municipal en date du 5 décembre 2022 pour une mise en œuvre le 1er janvier 2023.

Pour une meilleure prise en compte des besoins des agents, le choix est possible, sur avis hiérarchique, entre 1 à 2 jours fixes par semaine et un forfait de 20 jours flottants maximum à poser dans l'année.

En 2023, 17 agents ont bénéficié du télétravail dont 15 femmes.