



MONTMORENCY

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT 2024 SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Table des matières

| | |
|--|----|
| <i>Préambule</i> : | 3 |
| 1. Conditions générales d'emploi : | 4 |
| 2. Organisation du temps de travail : le temps partiel..... | 9 |
| 3. Rémunération :..... | 9 |
| 4. Formation..... | 10 |
| 5. Les actions favorisant l'égalité entre femme et homme | 11 |

Préambule :

La loi du 4 août 2014 indique que les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Faute d'une telle présentation, la délibération sur le budget pourra être annulée.

Ce rapport est avant tout une opportunité pour les collectivités. Elles pourront ainsi chaque année diagnostiquer et analyser leurs faiblesses et leurs forces dans ce domaine.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales indique que le Maire doit présenter au Conseil Municipal un rapport qui fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

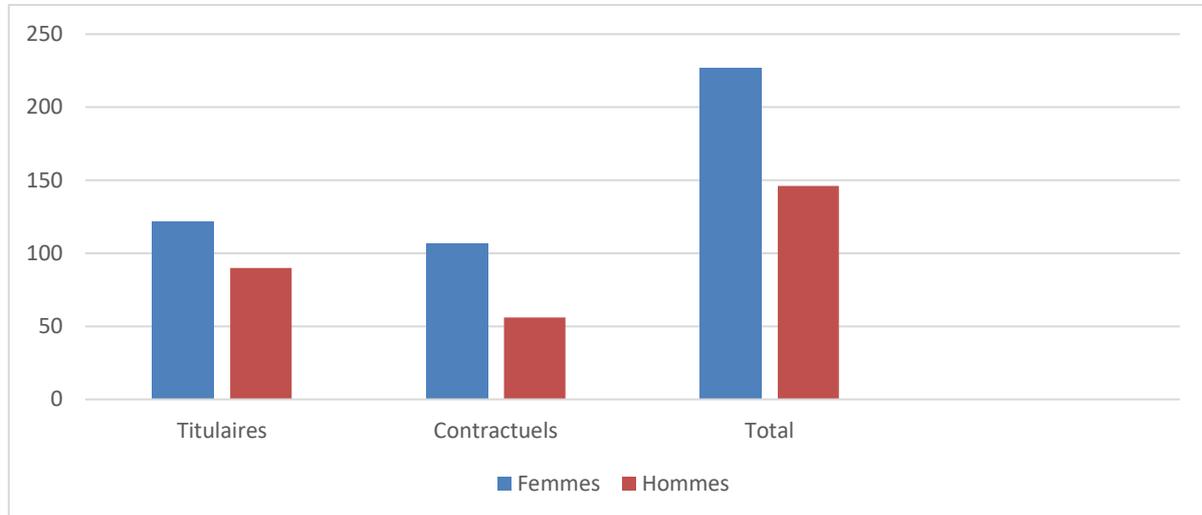
Il reprend les données sur le recrutement, le temps de travail, la promotion professionnelle et la rémunération.

1. Conditions générales d'emploi :

1.1. Effectifs et caractéristiques des agents :

a. Effectifs des titulaires et des contractuels :

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|--------|--------|-------|
| Total | 229 | 146 | 375 |
| Titulaires | 122 | 90 | 212 |
| Contractuels | 107 | 56 | 163 |



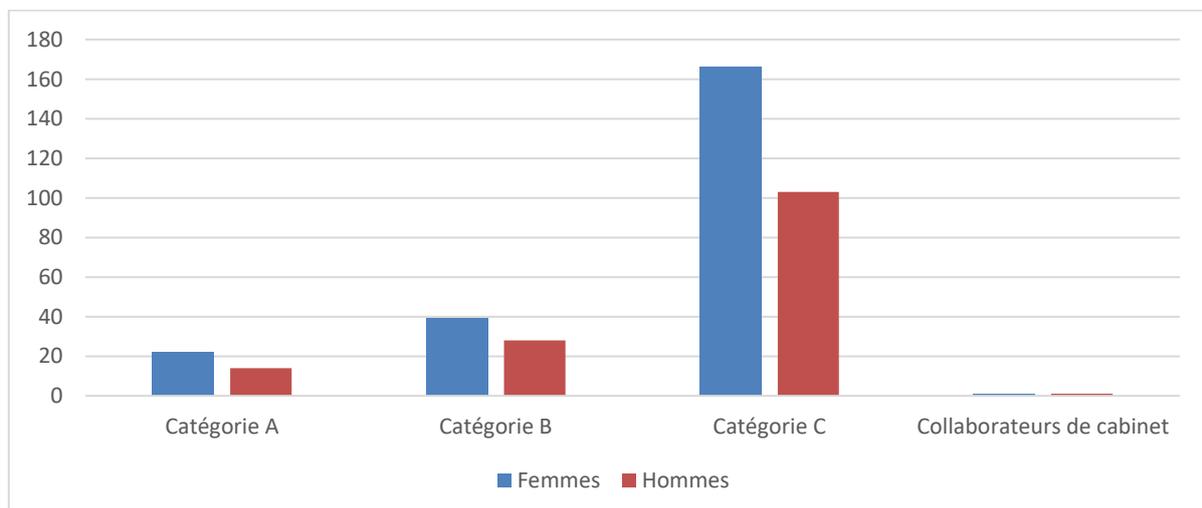
A l'instar de 2023, les femmes demeurent majoritaires dans les effectifs de la Ville en 2024, soit 61,07 %, tous statuts confondus. 57,55 % d'entre elles sont titulaires.

b. Répartition des effectifs par catégorie :

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------|--------|--------|-------|
| Total | 229 | 146 | 375 |
| Catégorie A | 22 | 14 | 36 |
| Catégorie B | 39 | 28 | 67 |
| Catégorie C | 167 | 103 | 270 |
| Collaborateur de cabinet | 1 | 1 | 2 |

Le personnel féminin est majoritaire dans les 3 catégories. En effet, les femmes représentent :

- 61,85 % de l'effectif en catégorie C,
- 58,20 % en catégorie B,
- 61,11 % en catégorie A.



c. Répartition des effectifs par filière :

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| Total | 229 | 146 | 375 |
| Administrative | 50 | 12 | 62 |
| Animation | 49 | 28 | 77 |
| Culturelle | 24 | 17 | 41 |
| Sportive | 2 | 3 | 5 |
| Technique | 78 | 84 | 162 |
| Médico-Sociale | 24 | 0 | 24 |
| Collaborateur de cabinet | 1 | 1 | 2 |
| Emplois fonctionnels | 1 | 1 | 2 |

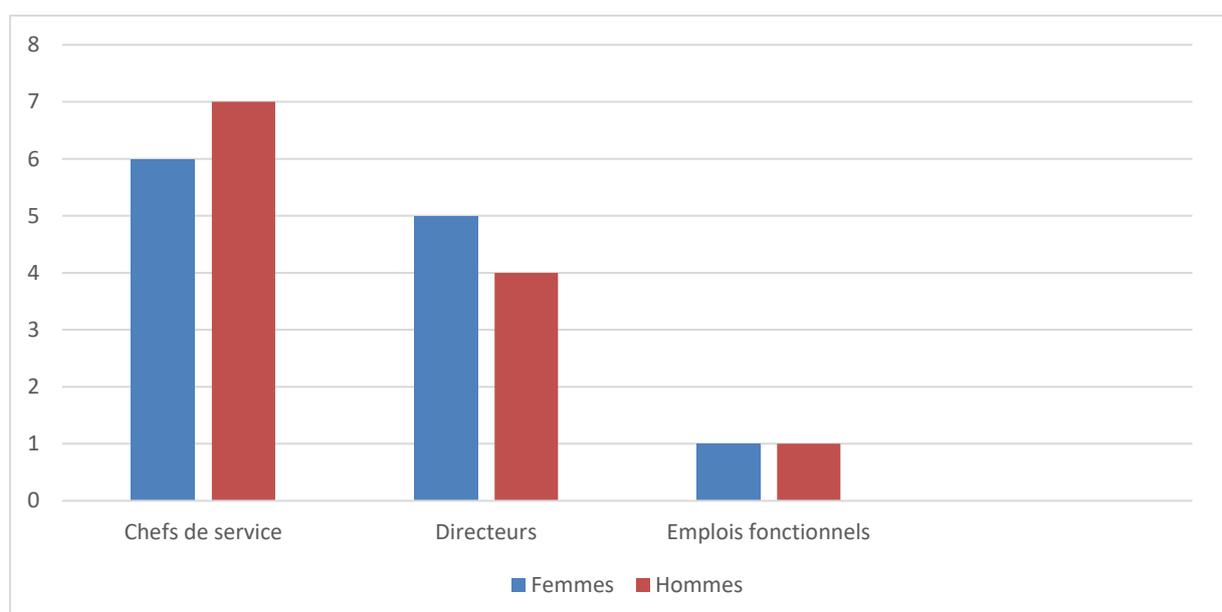
Les femmes sont majoritaires dans 4 filières :

- 80,64 % en administratif,
- 63,63 % en animation,
- 58,53 % en culturel,
- 100 % en social /médico-social.

Les hommes sont toujours majoritaires dans la filière technique à 51,85 % ainsi que la filière sportive à 60 %.

d. Structure de l'encadrement :

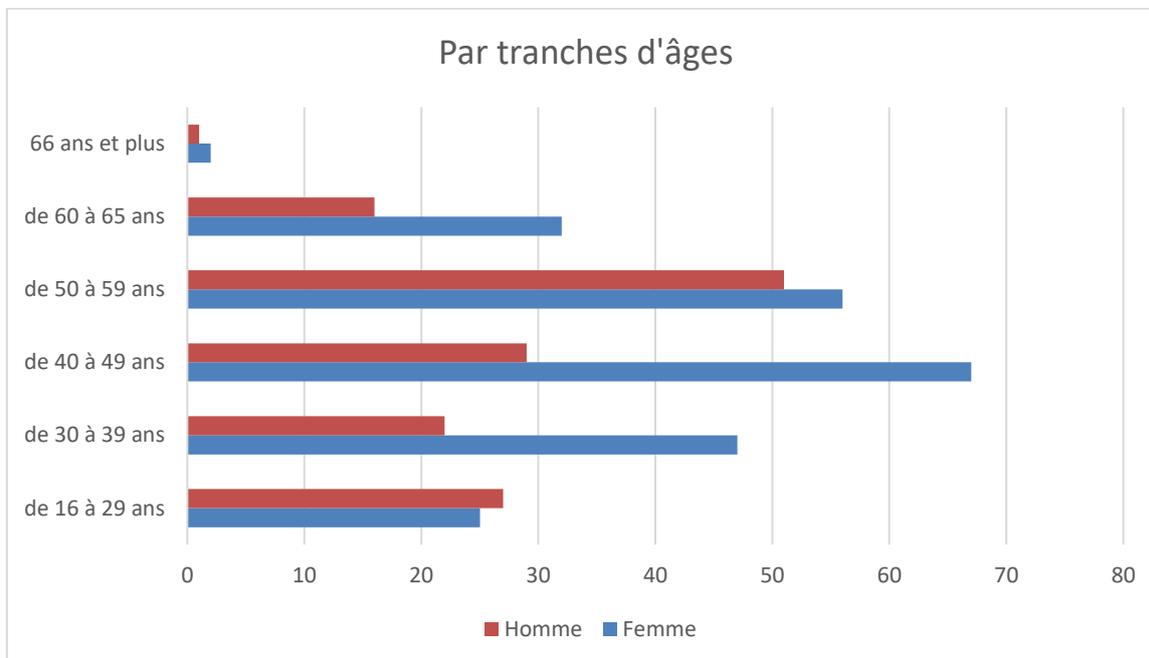
| | Femmes | Hommes | Total |
|-------------------------|--------|--------|-------|
| Chefs de service | 6 | 7 | 13 |
| Directeurs | 5 | 4 | 9 |
| dont emploi fonctionnel | 1 | 1 | 2 |



Les femmes et les hommes sont représentés de façon quasi équivalente sur les postes de chefs de service et sur les postes de directeurs.

e. Répartition par tranche d'âge :

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|------------|------------|------------|
| Total | 229 | 146 | 375 |
| de 16 à 29 ans | 25 | 27 | 52 |
| de 30 à 39 ans | 47 | 22 | 69 |
| de 40 à 49 ans | 67 | 29 | 96 |
| de 50 à 59 ans | 56 | 51 | 107 |
| de 60 à 65 ans | 32 | 16 | 48 |
| 66 ans et plus | 2 | 1 | 3 |

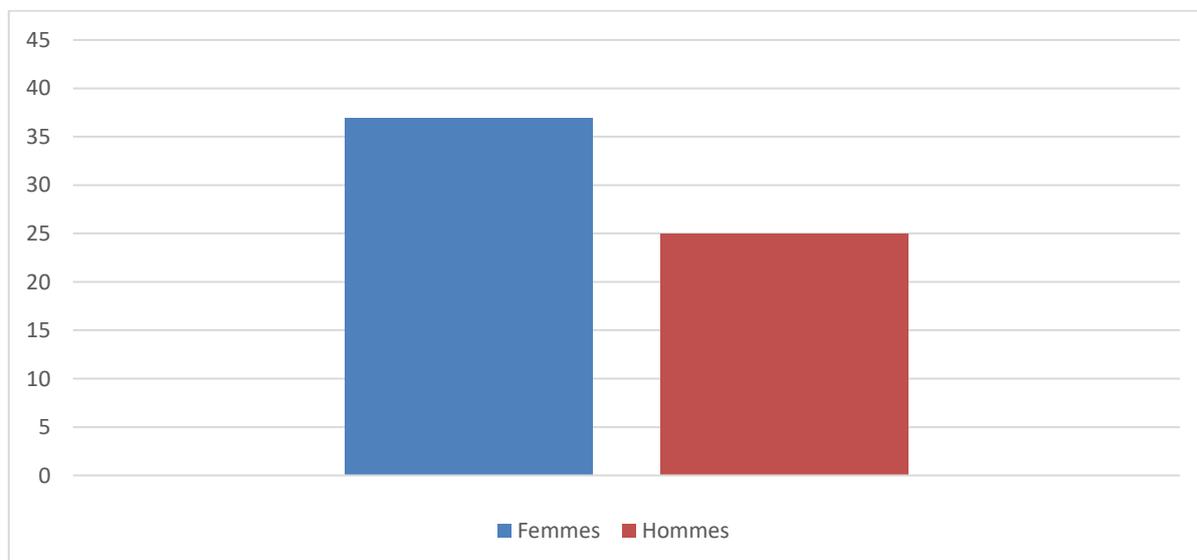


Les femmes sont majoritaires sur toutes les tranches d'âge sauf pour la tranche de 16 à 29 ans.

1.2. Evolution de la carrière :

a. Avancements d'échelon :

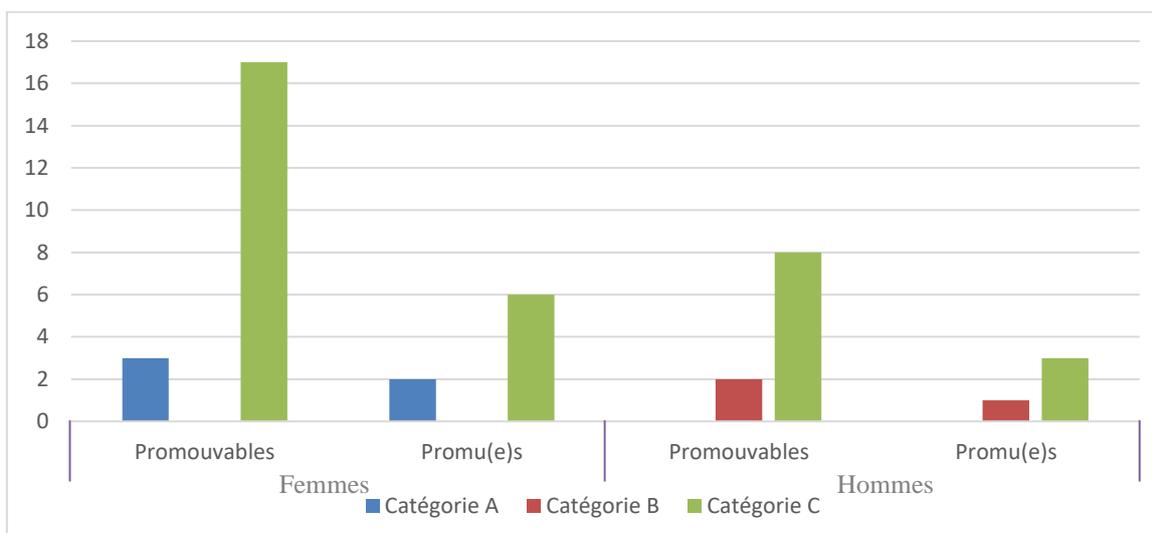
| | Femmes | Hommes | Total |
|---------------------------|--------|--------|-------|
| Avancement à durée unique | 37 | 25 | 62 |



59,68% des avancements d'échelon ont bénéficié au personnel féminin en 2024.

b. Avancements de grade :

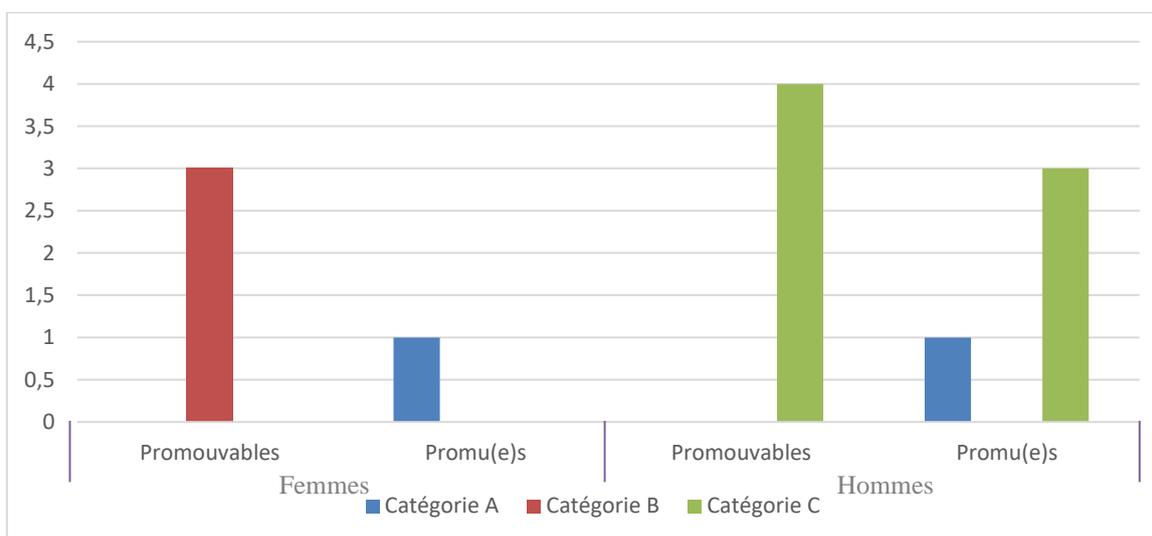
| | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|----------------|--------|---|----|--------|---|---|-------|
| | A | B | C | A | B | C | |
| Promouvable(s) | 3 | 0 | 17 | 0 | 2 | 8 | 30 |
| Promu(es) | 2 | 0 | 6 | 0 | 1 | 3 | 12 |



Les avancements de grade ont bénéficié au personnel féminin en majorité.

c. Promotions internes :

| | Femmes | | | Hommes | | | Total |
|----------------|--------|---|---|--------|---|---|-------|
| | A | B | C | A | B | C | |
| Promouvable(s) | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 7 |
| Promu(es) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 |



1.3. Les recrutements :

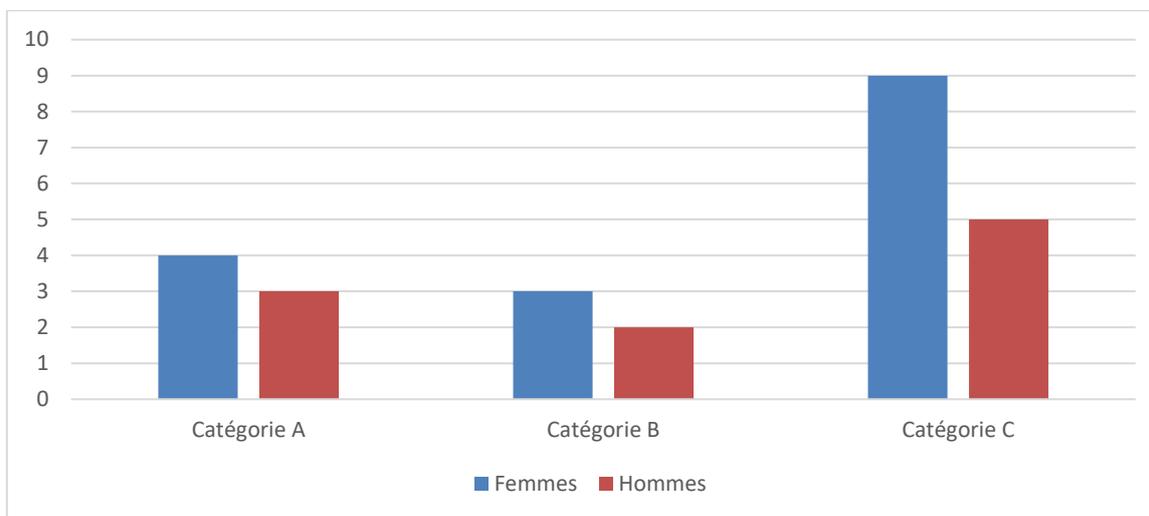
Ces éléments ne concernent que les recrutements sur emploi vacant.

La part des femmes dans les recrutements est de 61,54 % et est majoritaire sur l'ensemble des catégories d'emplois :

- 57,14 % en catégorie A,
- 60 % en catégorie B,
- 64,28 % en catégorie C.

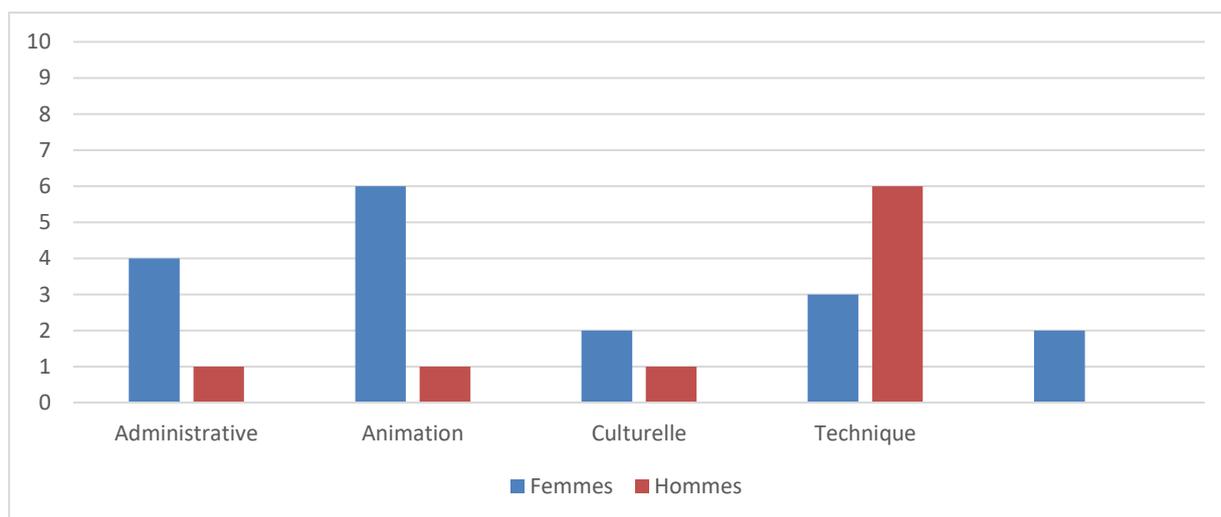
a. Les recrutements par catégorie :

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Total | 16 | 10 | 26 |
| Catégorie A | 4 | 3 | 7 |
| Catégorie B | 3 | 2 | 5 |
| Catégorie C | 9 | 5 | 14 |



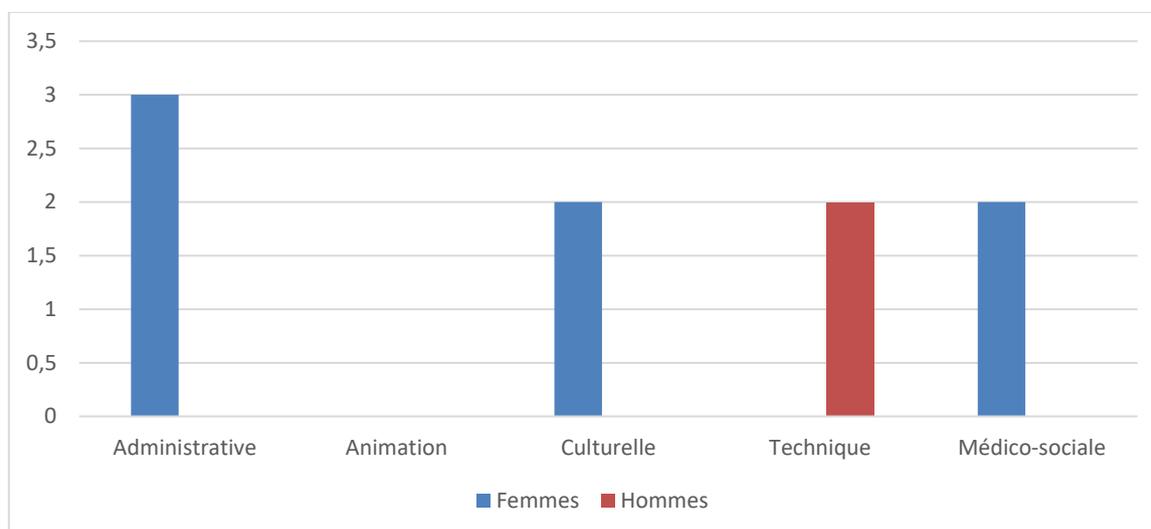
b. Les recrutements par filière :

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| Total | 16 | 10 | 26 |
| Administrative | 4 | 1 | 5 |
| Animation | 5 | 2 | 7 |
| Culturelle | 2 | 1 | 3 |
| Technique | 3 | 6 | 9 |
| Médico-Sociale | 2 | 0 | 2 |



2. Organisation du temps de travail : le temps partiel

| | Femmes | Hommes | Total |
|----------------|----------|----------|-----------|
| Total | 8 | 2 | 10 |
| Administrative | 4 | 0 | 4 |
| Animation | 0 | 0 | 0 |
| Culturelle | 2 | 0 | 2 |
| Technique | 0 | 2 | 2 |
| Médico-Sociale | 2 | 0 | 2 |



La majorité des temps partiels est occupée par des femmes.

Sur les 10 temps partiels accordés, 3 sont de droit et 7 sont discrétionnaires (sur autorisation). 4 femmes à 80% (*dont 1 de droit et 3 sur autorisation*), 2 femmes à 90% sur autorisation, 1 femme à 70 % de droit, 1 femme à 50 % sur autorisation, 1 homme à 80% sur autorisation 1 homme à 60% sur autorisation.

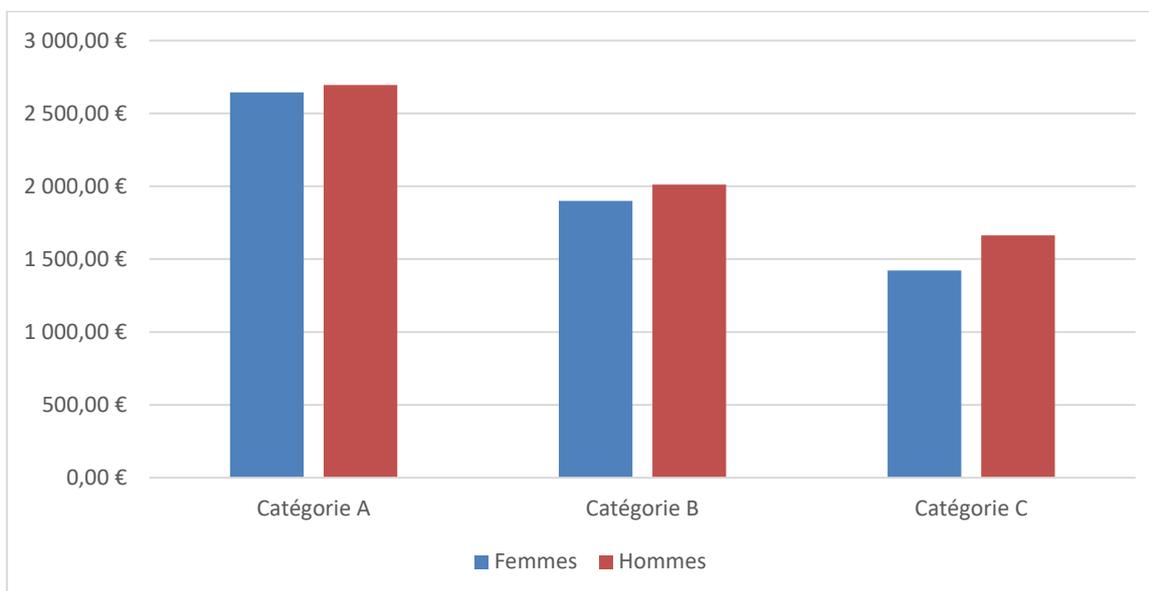
3. Rémunération :

La rémunération individuelle de l'agent public est déterminée par son appartenance à un grade et un échelon, auxquels sont associés un indice brut, qui définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire, sans distinction du genre.

Le « net à payer » annuel a été pris pour base.

Le calcul s'entend par nombre d'agents et non en équivalent temps plein.

| | Femmes | Hommes | Salaire net moyen /cat |
|-------------|---------|---------|------------------------|
| Catégorie A | 2643.86 | 2694.51 | 2663.85 |
| Catégorie B | 1900.34 | 2011.22 | 1946.68 |
| Catégorie C | 1422.10 | 1662.24 | 1514.05 |



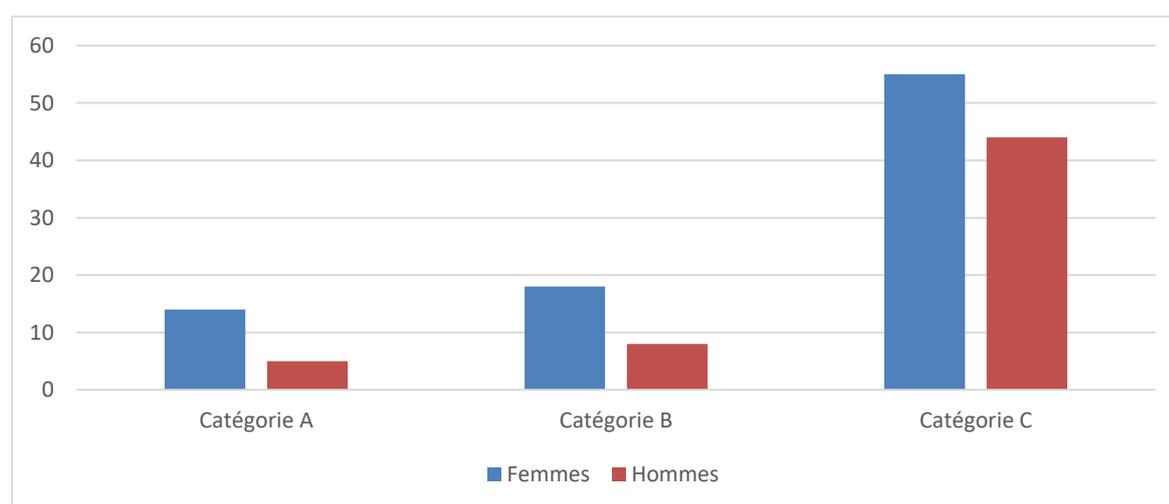
La moyenne des rémunérations entre hommes et femmes pour les catégories A est quasi semblable.

On constate un écart pour la rémunération des catégories B et C entre hommes et femmes. Les régimes indemnitaires sont établis en fonction de l'expertise attendue sur les postes, cependant cet écart peut s'expliquer au regard des éléments variables de la paie. Notamment les heures supplémentaires, les astreintes...

4. Formation

144 agents ont suivi au moins une action de formation dans l'année.

| | Femmes | Hommes | Total |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| Total | 87 | 57 | 144 |
| Catégorie A | 14 | 5 | 19 |
| Catégorie B | 18 | 8 | 26 |
| Catégorie C | 55 | 44 | 99 |

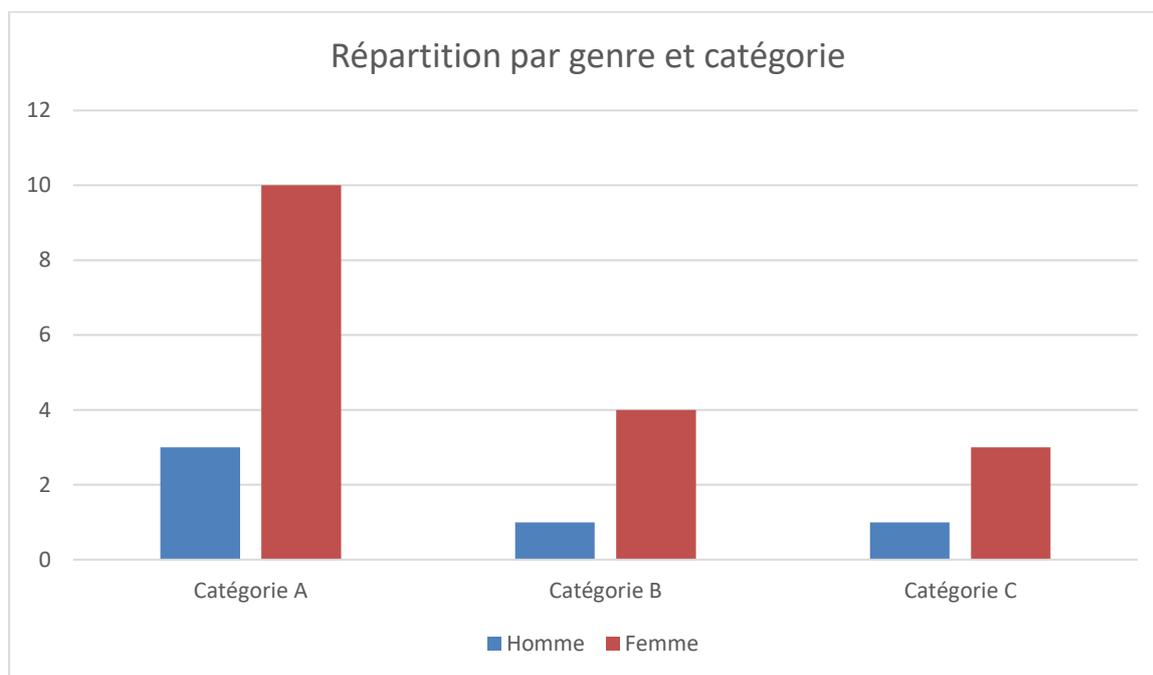


La part des femmes dans la participation aux formations est de 65,51 % et est majoritaire sur l'ensemble des catégories d'emplois :

- 73,68 % en catégorie A,
- 69,23 % en catégorie B,
- 55,55 % en catégorie C.
-

5. Télétravail :

En 2024, 22 agents ont bénéficié de télétravail de manière régulière, 17 sont des femmes et 5 sont des hommes. Les femmes sont largement majoritaires quel que soit la catégorie.



6. Stagiairisation

Chaque année, la ville mène une campagne de stagiairisation. En 2024, 7 agents ont pu bénéficier d'une mise en stage, dont 5 sont des hommes et 2 des femmes.

7. Les actions favorisant l'égalité entre femme et homme

Les actions menées en 2023 sont maintenues en 2024 dans le domaine de l'accès aux emplois :

Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes et offres d'emplois.

Veiller à la mixité des jurys de recrutement.

Mettre en place des grilles d'entretien de recrutement sur la base de critères objectifs et non discriminants.

Concernant le volet formation, un axe a été intégré au plan de formation pluriannuel de la ville qui est intitulé : les violences faites aux femmes.

La reprise des modules de formations en intra qui réduisent les temps de déplacement hors de la résidence administrative.

Plusieurs pistes de travail sont identifiées, autour des 3 axes suivants :

L'équilibre de vie :

Concilier vie professionnelle et personnelle en développant le télétravail.

Limiter les réunions après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages horaires de travail.

La carrière et rémunération :

Supprimer les inégalités en matière de régime indemnitaire via un travail de quotation des postes qui ne soit pas en défaveur des postes occupés majoritairement par les femmes.

Poursuivre le plan pluriannuel de mises en stage des agents contractuels de catégorie C, afin de lutter contre la précarité des agents contractuels majoritairement féminins.

Réduire le nombre d'emplois précaires proposé à temps non complet.

Sensibilisation :

Valoriser et mettre en lumière le dispositif d'alerte existant qui s'appuie sur le chargé de prévention de la DRH.

Sensibiliser le personnel, via la communication interne, sur la réglementation relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et les principes d'égalité femmes/hommes.

Créer une campagne d'affichage de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes.