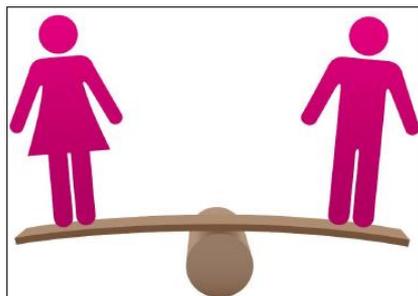




Ville de Draguignan

Rapport sur la situation en 2017 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	Page 2
ÉDITO	Page 3
1. LES ACTIONS DE LA VILLE ET DES SERVICES	Page 3
2. LES EFFECTIFS	Page 6
a. Répartition des effectifs permanents par genre	
b. Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge et par genre	
c. Répartition des effectifs permanents par statut et par genre	
d. Répartition des effectifs permanents par filière et par genre	
e. Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique et par genre	
f. Répartition des effectifs permanents sur les emplois d'encadrement et par genre	
3. ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS	Page 10
a. Répartition des effectifs permanents par temps de travail et par genre	
b. Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique et par genre	
4. RÉMUNÉRATION	Page 11
5. DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES EFFECTIFS TITULAIRES	Page 12
6. FORMATION DES EFFECTIFS	Page 13
a. Nombre de départs en formation des effectifs permanents par catégorie hiérarchique et par genre	
b. Répartition des départs en formation des effectifs permanents par genre	
7. RECRUTEMENT	Page 14
8. PLAN D' ACTIONS 2019	Page 15

PRÉAMBULE

Un état des lieux qui sert de référence pour évaluer les actions en cours et à venir

Sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, soutenue par la majorité municipale, la Direction Générale des Services et chacun des pôles organisant la collectivité, le rapport recense les différentes sources de données internes et présente le plan des actions de la Ville de Draguignan menées et en cours en matière d'égalité femmes-hommes en interne et en externe.

Il définit les perspectives pour corriger et lutter contre ces inégalités.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 impose aux collectivités d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement à la préparation de leur budget. Ce rapport fait état de la politique RH de la commune en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport de situation comparée présenté dans le cadre du bilan social, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Les indicateurs genrés permettant de mesurer les progrès réalisés sont tirés du bilan social 2017, présenté au Comité Technique du 22 juin 2018. Lorsque cela est possible, les données de ce document sont mises en regard de celles présentées pour la Fonction Publique Territoriale (données 31 décembre 2016), par le dernier Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique, publié en 2018 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) ; institution qui recueille les chiffres des bilans sociaux de chaque collectivité territoriale, via la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).

Le rapport est basé sur 4 axes de travail et implique notre collectivité à la fois comme employeur et comme acteur public :

- faciliter la conciliation vie professionnelle/vie privée ;
- développer la mixité dans les services ;
- lutter contre les stéréotypes sexués ;
- accroître la transparence et mieux connaître la situation en matière d'égalité professionnelle.

Ce rapport constitue un point d'étape et présente les actions mises en place ou à réaliser, qui seront évaluées par les acteurs concernés. Il permet de pointer les dispositifs internes de la Ville, telle la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la commande publique, et de valoriser les projets institutionnels.

En 2017, le plan d'actions a progressé à un rythme différent selon les axes : ainsi, un travail important a été réalisé sur l'axe impliquant les ressources humaines et sur celui de la féminisation du comité de direction.

La mise en place cette année d'un comité de suivi et d'évaluation permettra d'avoir une vision plus précise du niveau de réalisation de ce plan d'actions et de le faire évoluer.

ÉDITO

L'égalité entre les femmes et les hommes, une fin et un moyen

En matière de politique d'égalité entre les femmes et les hommes, certains commencent par communiquer avant d'agir.

Nous avons choisi de faire l'inverse. Il y a 4 ans, désormais, que la ville de Draguignan a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes comme une priorité de ses politiques publiques.

Les actions menées sont, pour la plupart, très concrètes et profitent directement aux habitants de la commune. Certain(e)s Dracénois(es) en ont peut-être bénéficié sans le savoir. D'autres ont participé activement aux événements de sensibilisation, comme la marche rose pour lutter contre le cancer du sein ou l'inauguration de la Place de la Paix Simone Veil.

Notre politique locale d'égalité traduit avant tout notre souci constant de répondre au plus près aux besoins des femmes et des hommes de notre territoire, en proposant plus de services de proximité pour répondre aux difficultés et aux attentes de nos concitoyen(ne)s.

Notre politique d'égalité marque aussi notre attachement à défendre et à promouvoir sans relâche – par l'organisation de débats publics, par des interventions régulières auprès des établissements scolaires et petite enfance, des réunions de quartiers, des associations - les valeurs qui sont au fondement de notre République : l'égalité, le respect mutuel, la tolérance, l'ouverture aux autres.

1. LES ACTIONS DE LA VILLE ET DES SERVICES

L'égalité femmes-hommes est une question de société dont la ville de Draguignan s'est emparée sous différents angles :

La vertu au service de l'action publique

La vertu est l'un des principes de la démocratie. Les enjeux de probité, de transparence, de participation citoyenne ou d'équilibre des pouvoirs font partie du code génétique de l'équipe municipale dès 2014 avec la signature de la charte Anticor, guidée par les valeurs qui fondent la cohésion sociale et l'adhésion des citoyens aux institutions républicaines. Parmi les plus importantes se trouvent **l'égalité de traitement entre les citoyens**, le respect des procédures, la prévalence du bien commun sur les intérêts particuliers et l'usage responsable des fonds publics.

Une femme première adjointe est nommée pour la première fois dans l'histoire de la ville.

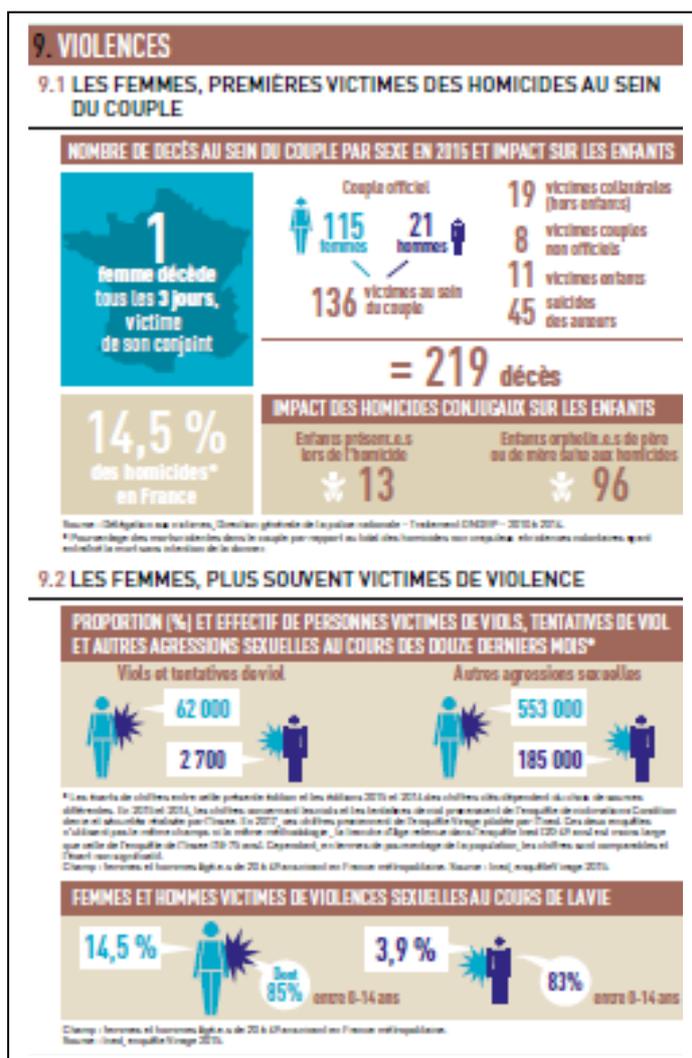
A l'occasion de la 64^{ème} journée nationale du souvenir des victimes et des héros de la déportation, les autorités et élus ont honoré la mémoire des déportés de la seconde guerre mondiale dimanche 29 avril 2018 devant le monument de la Résistance. À l'issue de la cérémonie, une plaque "place de la Paix Simone Veil" a été inaugurée sur l'ancien square de la Paix en **mémoire de cette combattante pour le droit des femmes et des minorités**.

Un dispositif dédié aux femmes victimes de violences

Un lieu d'accueil, d'écoute et d'orientation pour les filles et les femmes victimes de violences a été inauguré au commissariat central de Draguignan, jeudi 8 mars 2018, lors de la Journée internationale des droits des femmes, en présence des élus du Conseil municipal.

Ce dispositif permet aux victimes de rencontrer un(e) juriste de l'association Le Cap au sein du commissariat, et de bénéficier d'un accueil sécurisant et professionnellement renforcé destiné à les informer et les accompagner dans leurs démarches.

Lutter contre les violences faites aux femmes en contribuant à l'amélioration des dispositifs est une priorité de partage d'outils de sensibilisation pour les femmes, mais aussi pour les agent-es et élu-es susceptibles d'être confronté-es à des victimes de violences.



Question santé, les services municipaux sont chargés de l'élaboration d'un **Contrat Local de Santé (CLS)**. Le CLS a pour vocation la mise en place d'une politique de réduction des inégalités d'accès aux soins et d'amélioration de l'offre de promotion et de prévention de la santé. Le service santé aide à l'émergence ou met en place des actions de prévention et de promotion de la santé à Draguignan. La ville de Draguignan s'est engagée dans une politique de réduction des inégalités d'accès aux soins et d'amélioration de l'offre de promotion et de prévention de la santé. Soutenue par l'Agence Régionale de Santé Provence Côte d'Azur et le Comité Départemental d'Education à la Santé du Var, la ville élabore un Diagnostic Local de Santé en vue de la mise en place d'un Contrat Local de Santé.

Afin d'être au plus près des besoins et des problématiques de la population Dracénoise, le DLS est réalisé d'une part en concertation avec la population Dracénoise, les associations et les institutions sanitaires et sociales et d'autres part sur une base de données chiffrées issues de plusieurs observatoires statistiques.

Cette approche permet de mieux connaître la situation socio-sanitaire de la ville.

Le programme de soutien aux familles et à la parentalité est le premier du genre dans le Var. Mis en place dans le cadre du Contrat local de santé, le PSFP s'adresse aux familles composées d'enfants de 6 à 11 ans dans le but d'améliorer la communication au sein de la cellule familiale dans une logique de prévention des risques.

Une ville proche des enfants

L'accueil des enfants de moins de 6 ans, c'est d'abord veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des tout-petits, et en même temps contribuer à leur éveil et à leur développement dans une logique **d'égalité des chances**. En agissant au service de la petite enfance, la municipalité veut aussi répondre aux demandes des parents pour leur permettre de mieux concilier vie professionnelle, vie sociale et vie familiale.

S'adapter pour répondre aux besoins des enfants et des familles

Depuis septembre 2016, afin de répondre aux besoins de garde à horaires atypiques, la crèche "les Vignerons" accueille les enfants de 5h30 à 20h30 du lundi au vendredi.

Le lieu d'accueil enfants - parents (LAEP) Minute Papillon accueille les enfants jusqu'à 6 ans accompagnés de leur(s) parent(s) ou d'un adulte pour participer à des temps de jeux et d'échanges. Le LAEP érige les valeurs du **respect et de l'égalité** au cœur de ses pratiques.

Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge

L'offre d'accueil est forte d'une capacité de 184 places, réparties sur 5 établissements, dont un géré en délégation de service public. Ces différents établissements proposent un accueil régulier ou occasionnel, en fonction du besoin des familles. La Ville soutient également une crèche associative de 36 places.

Afin que les politiques d'égalité femmes-hommes puissent porter leurs fruits, il est indispensable que **les stéréotypes puissent être combattus** avant leur installation dans les esprits. Cela nécessite, pour le personnel en contact avec les enfants, une prise de conscience préalable à toute action. Ainsi les services travaillent avec la médiathèque autour du livre, support utilisé avec les enfants et qui peut être porteur de stéréotypes. D'autres supports peuvent également être utilisés pour ouvrir le débat sur ce sujet. La formation continue pour le personnel aborde régulièrement la relation garçon / fille à travers les thèmes du respect et de l'égalité à travers les droits, les métiers, les sports.

L'intégration des enfants en situation de handicap

Depuis 2015, afin d'améliorer l'accueil des enfants en situation de handicap, nous proposons un accompagnement individualisé par une éducatrice, au sein de nos établissements. Elle travaille en partenariat avec le CAMSP et le Pôle Activités Adaptées. Elle a pour mission d'accompagner les enfants sur les temps d'accueil au sein des crèches en fonction de leurs besoins.

Principe républicain, **l'égalité entre tous les citoyens**, à commencer par celle entre les femmes et les hommes, demeure un vrai combat en France et dans le monde comme à Draguignan...

Les freins sont multiples, structurels, comportementaux, méthodologiques et les stéréotypes imprègnent toutes les catégories, les milieux professionnels et les âges. Et pourtant, il est essentiel que femmes et hommes bénéficient de la même autonomie, de la même responsabilité, de la même participation et la même visibilité dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Ce premier rapport pour la Ville présente le plan des actions menées et à venir selon différents axes : un travail important a été réalisé sur l'axe impliquant les ressources humaines et sur celui de la féminisation du comité de direction.

La mise en place cette année d'un comité de suivi et d'évaluation permettra d'avoir une vision plus précise du niveau de réalisation de ce plan d'actions et de le faire évoluer.

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes semble faire consensus aujourd'hui.

Les communes, les départements, les régions et toutes les autres institutions cherchent à promouvoir l'égalité entre les genres. Cependant, en dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore une réalité dans les faits. Des inégalités persistent entre les sexes, résultant de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture ou encore le monde du travail.

Ces freins à l'égalité sont donc comportementaux mais aussi structurels car :

- il existe de nombreuses lois, décrets et circulaires sur cette thématique, ce qui a permis de réaliser une égalité de droit mais pas encore une égalité de fait et masque ainsi certaines discriminations,
- l'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique transversale qui se diffuse au travers des autres politiques publiques et qui se joue donc au sein d'une multitude d'institutions, ce qui la complexifie d'autant plus,
- les politiques publiques s'établissent sur des chiffres, mais ceux-ci sont très difficiles à obtenir à une échelle locale sur cette thématique.

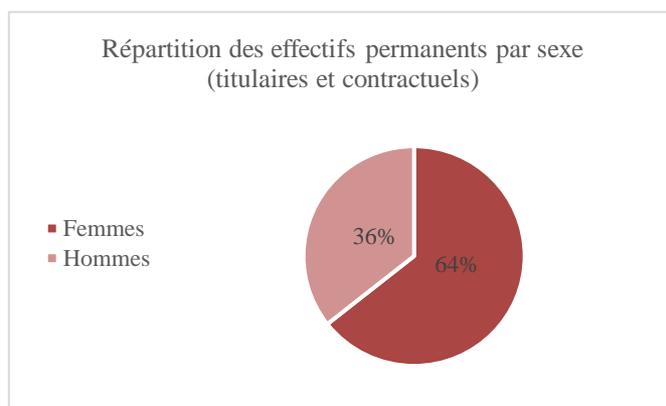
Évaluer ce plan d'actions permettra ainsi de continuer à lutter pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

« *Nommer c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est déjà agir.* » Simone de Beauvoir, à propos de l'entrée du mot sexisme dans le dictionnaire Le Petit Robert en 1978.

2. LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2017, la Ville de Draguignan compte 550 agents exerçant leurs fonctions sur des postes permanents, 354 sont des femmes et 196 sont des hommes.

a. Répartition des effectifs permanents par genre



Focus national

Taux de féminisation de la FPT en 2016 :
61.3%

Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique 2018

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

b. Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge et par genre

L'âge moyen femmes et hommes confondus est de 44,6 ans. Pour les femmes et les hommes, l'âge moyen est de 44,7 ans. Les femmes sont plus représentées au sein des tranches d'âge des plus de 50 ans, tout comme les hommes.

Au-delà de la répartition femmes / hommes on constate un vieillissement des effectifs sur lequel il convient d'agir notamment au travers de l'amélioration des conditions de travail.

	Femmes	Femmes %	Hommes	Hommes %	Ensemble	Ensemble %
plus de 50 ans	137	63%	82	37%	219	40%
40 à 49 ans	93	64%	53	36%	146	27%
30 à 39 ans	85	67%	41	33%	126	23%
moins de 30 ans	39	66%	20	34%	59	11%
Total	354		196		550	100%

FPT Âge moyen (en années)		H	F	Ensemble
	Fonctionnaires	46,3	46,9	46,6
	Contractuels	38,8	39,1	39,0
	Autres catégories et statuts	34,2	49,3	47,0
	Total	45,0	45,3	45,2

Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique 2018

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

c. Répartition des effectifs permanents par statut et par genre

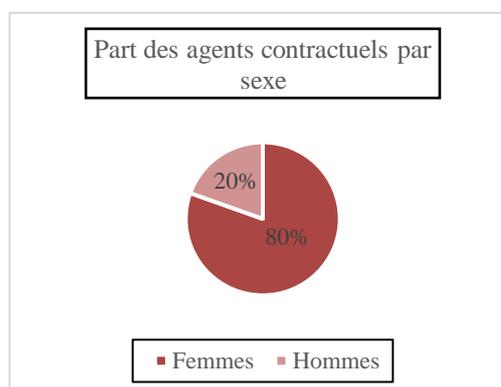
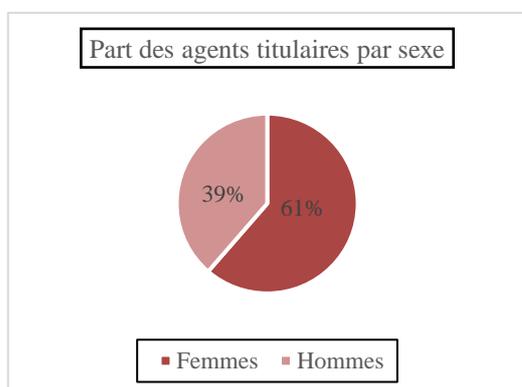
Au sein des effectifs de la Ville de Draguignan, les titulaires représentent 84% dont 61% sont des femmes et 39% sont des hommes.

Les contractuels représentent 16% dont 80% sont des femmes et 20% sont des hommes.

Titulaires		
Femmes	284	61%
Hommes	179	39%
	463	

Contractuels		
Femmes	70	80%
Hommes	17	20%
	87	

Par statut, les parts des hommes et des femmes se répartissent comme suit :



**Part des femmes par statut dans la FPT
Données nationales**

Les femmes parmi les fonctionnaires : 58.8%
Les femmes parmi les contractuelles : 67.5%

Fonctionnaires catégorie A : 63.2%
Fonctionnaires catégorie B : 64.4%
Fonctionnaires catégorie C : 57.1%

*Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique 2018
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

d. Répartition des effectifs permanents par filière et par genre

La filière technique représente 50% des métiers exercés pour la Ville de Draguignan. Elle est essentiellement représentée à travers les métiers d'agent d'entretien au sein des groupes scolaires, d'agent polyvalent et de manutention.

On constate également une surreprésentation des femmes au sein de la filière médicosociale.

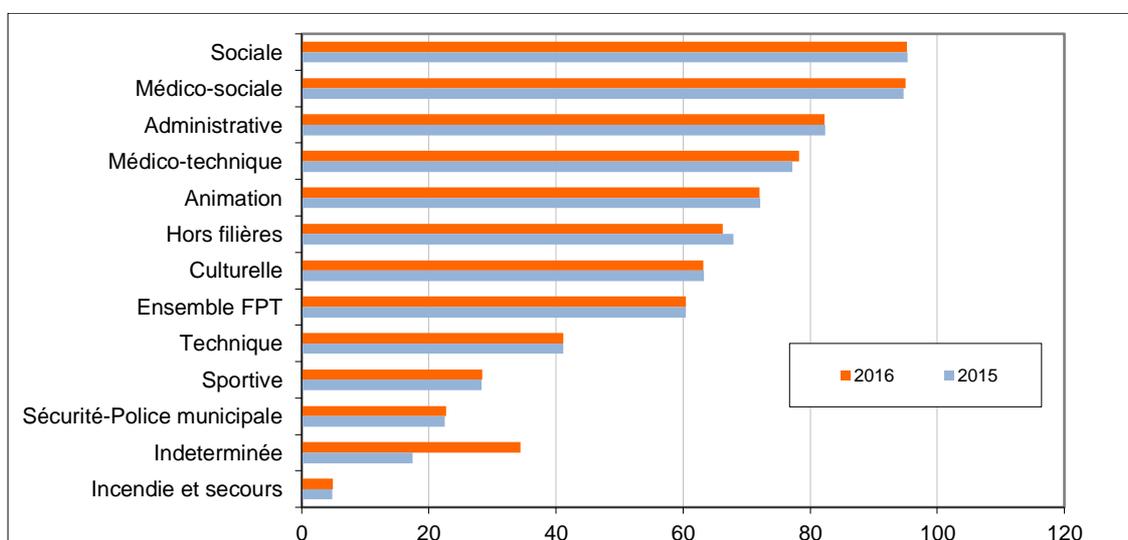
Les agents de cette filière sont des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, métier quasi exclusivement exercé par des femmes (un homme au sein des écoles élémentaires).

Les métiers administratifs sont également très représentés chez les femmes.

La filière municipale est, quant à elle, pratiquement exclusivement masculine (une femme policière, deux surveillantes de la voie publique).

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Ensemble	% Ensemble
Filière administrative	114	83%	24	17%	138	25%
Filière animation	30	65%	16	35%	46	8%
Filière culturelle	4	80%	1	20%	5	1%
Filière médico-sociale	53	100%	0	0%	53	10%
Filière police municipale	1	4%	25	96%	26	5%
Filière sociale	0	0%	0	0%	0	0%
Filière sportive	4	57%	3	43%	7	1%
Filière technique	149	54%	126	46%	275	50%
TOTAL	355		195		550	

Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre



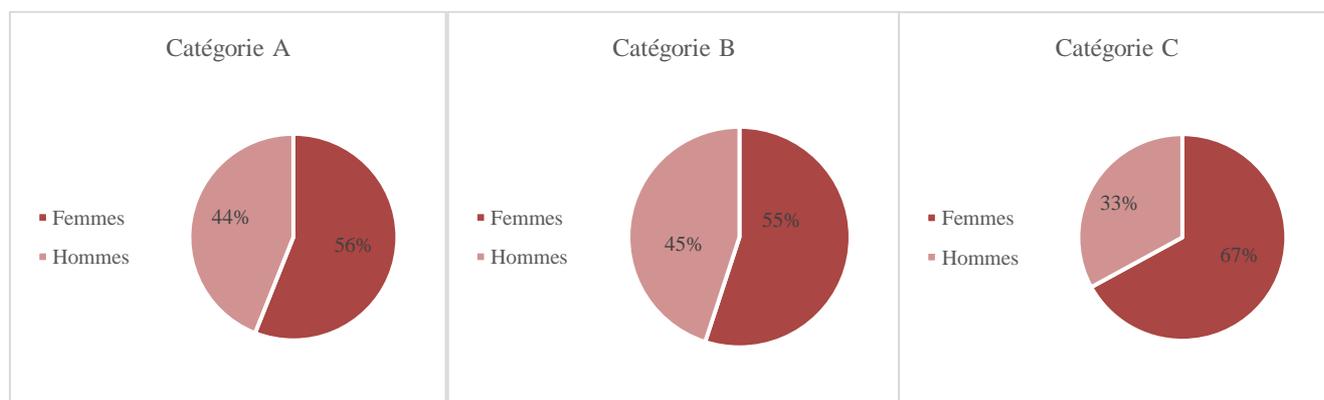
*Rapport
annuel sur
l'état de la
Fonction
Publique 2018
Source : Siasp,
Insee. Traitement
DGAFP -
Département des
études, des
statistiques et des
systèmes
d'information*

e. Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique et par genre

Conformément à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Draguignan, l'effectif féminin par catégorie est plus important y compris au sein de l'encadrement.

	Femmes	Femmes %	Hommes	Hommes %	Ensemble	Ensemble %
Catégorie A	15	56%	12	44%	27	5%
Catégorie B	46	55%	38	45%	84	15%
Catégorie C	293	67%	146	33%	439	80%
Total	354		196		550	100%

Selon les catégories hiérarchiques, les parts des femmes et des hommes se répartissent comme suit :



f. Répartition des effectifs permanents sur les emplois d'encadrement et par genre

	Femmes	Femmes %	Hommes	Hommes %	Ensemble	Ensemble %
Postes de Direction Générale : DGS, DGA, DGST, Directeur/Directrice de cabinet	0	0%	6	100%	6	11%
Postes de direction de pôle	3	60%	2	40%	5	9%
Postes de responsable de service	24	55%	20	45%	44	80%
Total	27		28		54	100%

b. Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique et par genre

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Femmes %	Hommes	Hommes %	Ensemble	Ensemble %
Catégorie A	Temps complet	13	52%	12	48%	25	93%
	Temps partiel	2	100%	0	0%	2	7%
	Temps non complet	0	0%	0	0%	0	0%
	Total Catégorie A	15		12		27	100%
Catégorie B	Temps complet	42	53%	37	47%	79	94%
	Temps partiel	4	80%	1	20%	5	6%
	Temps non complet	0	0%	0	0%	0	0%
	Total Catégorie B	46		38		84	100%
Catégorie C	Temps complet	244	63%	144	37%	388	88%
	Temps partiel	26	96%	1	4%	27	6%
	Temps non complet	20	83%	4	17%	24	5%
	Total Catégorie C	290		149		439	100%
Total toutes catégories	Temps complet	299	61%	193	39%	492	89%
	Temps partiel	32	94%	2	6%	34	6%
	Temps non complet	20	83%	4	17%	24	4%
	Total toutes catégories	351		199		550	100%

Sur l'ensemble des effectifs permanents de la collectivité, 6% des agents sont à temps partiel et 4% des agents sont à temps non complet, femmes et hommes confondus.

Cette disparité s'explique par le nombre de femmes occupant des postes à temps non complet principalement affectés dans la Direction Enfance Jeunesse et par le recours au temps partiel demandé majoritairement par les femmes.

4. RÉMUNÉRATION

Présentation des rémunérations annuelles brutes par catégorie et par genre pour la collectivité sur la base des salaires bruts annuels pour les agents permanents :

	Salaire moyen Cat. A	Salaire moyen Cat. B	Salaire moyen Cat. C	Salaire moyen toutes catégories 2017
Femmes	2 722 €	2 230 €	1 410 €	2 288 €
Hommes	3 666 €	2 400 €	1 751 €	2 675 €

D'une manière générale, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a nettement plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, ce qui impacte l'écart concernant le traitement de base mensuel et la prime de fin d'année. Les hommes étant majoritaires dans la filière technique et les femmes dans la filière administrative, le régime indemnitaire est plus important chez les hommes que chez les femmes.

Une politique égalitariste en matière de rémunération est menée depuis 2016 en matière de régime indemnitaire.

Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS- Insee)	Femmes	Hommes
FPT 2016	1 826	2 008
Catégorie A	3 084	3 562
Catégorie B	2 206	2 328
Catégorie C	1 601	1 781

Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique 2018

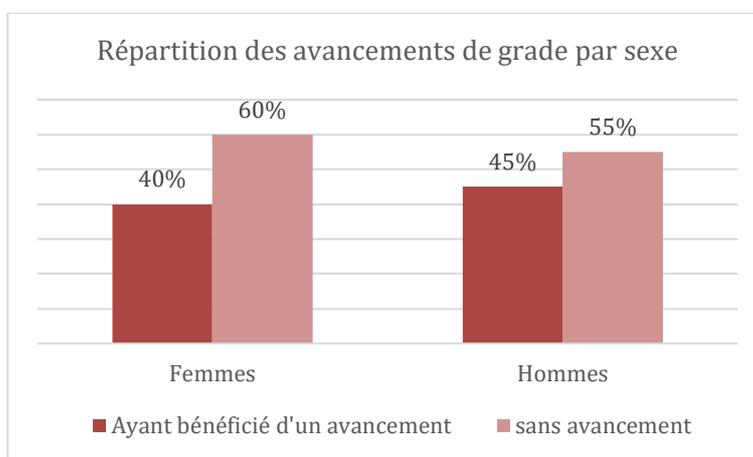
Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

5. DÉROULEMENT DE CARRIERE DES EFFECTIFS TITULAIRES

Au titre de la promotion interne, une femme et trois hommes ont été promus au grade d'agent de maîtrise, un homme a été promu au grade de technicien, une femme a été promue au grade d'animateur et deux femmes ont été promues au grade d'attaché au titre de la Commission Administrative Paritaire de 2017.

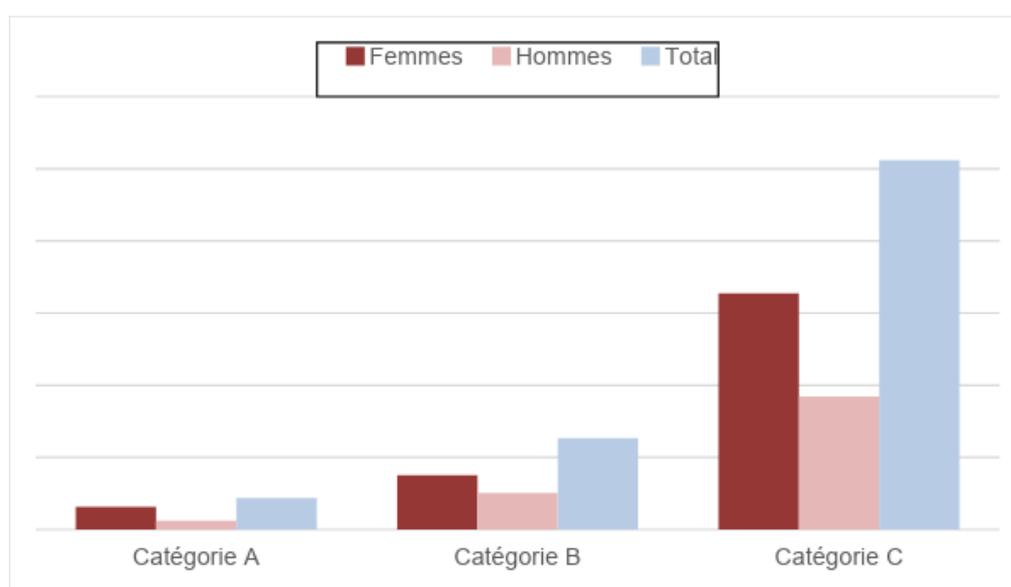
Ci-après la répartition des avancements de grades par catégorie et par genre :

	Femmes		Hommes	
	Nb total de femmes	Nb d'avancements de grade	Nb total d'hommes	Nb d'avancement de grade
Catégorie A	0	0	0	0
Catégorie B	11	3	8	2
Catégorie C	85	35	39	19
Ensemble	96	38	47	21



6. FORMATION DES EFFECTIFS

a. Nombre de départs en formation des effectifs permanents par catégorie hiérarchique et par genre

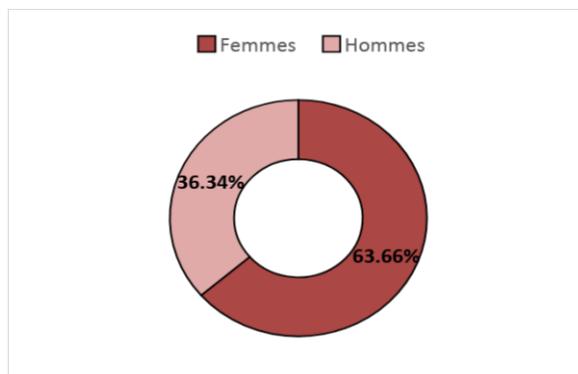


b. Répartition des départs en formation des effectifs permanents par genre

La formation des agents de la Ville de Draguignan contribue à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (à travers les formations hygiène et sécurité).

Le nombre de départs en formation est également signe d'une volonté des agents de se professionnaliser et de maintenir leurs connaissances.

Pour ce qui concerne les agents de catégorie C, les nombreux départs en formation correspondent au réel besoin d'acquisition de nouvelles compétences face aux évolutions de carrière, aux réorientations et aux reclassements effectués dans l'intérêt conjoint des agents et de la collectivité.



7. RECRUTEMENT

Au travers des opérations de recrutement externes réalisées en 2017, on constate plus de recrutements de femmes par rapport aux hommes. Ce chiffre s'explique au travers des métiers sur lesquels les opérations de recrutement ont été réalisées. Les recrutements en catégorie C ont été faits sur le métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ASEM), agent des écoles élémentaires (ATEE), accueillante en crèche et agent d'entretien.

Deux métiers jusque-là majoritairement occupés par des hommes s'ouvrent progressivement aux femmes : un poste de peintre au service des ateliers des bâtiments communaux, non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent pour souhait de titularisation dès la fin du premier contrat et une apprentie aménagement paysager au service des espaces verts qui a abouti à un contrat classique en 2018. L'aménagement des vestiaires non mixtes au centre technique municipal permet désormais de préserver l'intimité des agent-e-s pour les métiers qui le nécessitent.

En matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe à la Ville de Draguignan, la Direction des Ressources Humaines s'assure :

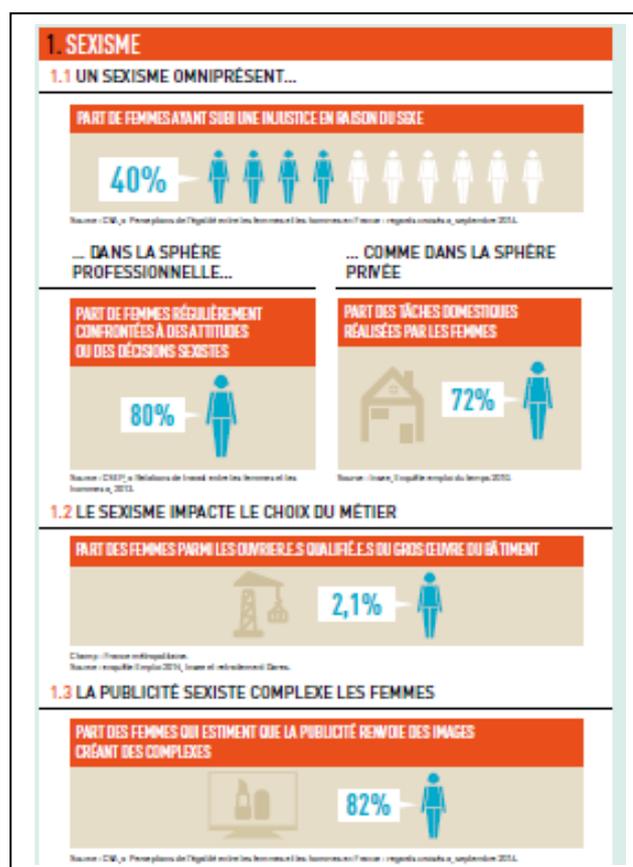
- que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique,
- que l'ajout de la spécificité H/F soit automatique, en mentionnant dans les offres d'emplois les ports de charges (en kg) et le matériel disponible,
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- de la féminisation du poste lorsqu'il est occupé par une femme, comme le poste d'ingénieure et de dessinatrice projeteuse aux services techniques, et de sa masculinisation sur les postes essentiellement occupés par les femmes : accueillant petite enfance auxiliaire de puériculture,
- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (à minima dans la même proportion que celle des CV reçus lorsque cela est possible),
- que l'évaluation individuelle des candidats soit systématiquement élaborée sur des critères de sélection qui ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades,
- de la mixité des jurys de recrutement notamment lors des postes techniques,
- de proposer des immersions en interne avant tout changement de poste : un agent des écoles a pu connaître les missions de l'agent de maîtrise au service logistique animation, avant même l'évolution du cadre d'emplois permettant désormais aux ASEM cette passerelle. Expérience autant appréciée par la stagiaire que par l'équipe d'accueil.

Le service hygiène et sécurité sensibilise les responsables de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition dans les directions les plus concernées afin de diminuer la pénibilité des tâches pour ne pas éloigner ou rebuter les femmes intéressées par ces postes.

8. PLAN D' ACTIONS 2018

1 – **Améliorer l'égalité salariale** : la mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en septembre 2018 permettra de poursuivre l'alignement des régimes indemnitaires des hommes et des femmes, le régime indemnitaire n'étant plus modulé par le grade mais par les fonctions et l'expertise

2 – **Lutter contre les stéréotypes et le sexisme** grâce aux actions de prévention de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) : mener des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ; prévenir le harcèlement (inclure ce module dans la formation du club des managers), la violence interne et la violence externe au travail (formation continue sur la gestion de l'agressivité)



3 – **Évaluer les actions** : un groupe de travail sera constitué, en partenariat avec les représentants du personnel, pour suivre et évaluer les actions menées, développer le plan des actions à suivre sur la mixité et entretenir la préoccupation collective sur le sujet. Il pourrait élaborer les règles d'un environnement de travail respectueux des femmes et des hommes.

Des **référents égalité** au sein de chaque service pourront être nommés pour un engagement sur le long terme, pour une information et une implication de tous les agents, un bref questionnaire recensera les actions pouvant contribuer à l'égalité, étayera le diagnostic chaque année.

Une première rencontre aura lieu en janvier afin de rassembler chacun des membres, le lancement officiel de la démarche de suivi et d'évaluation pourrait alors avoir lieu le 8 mars.

4 – **Développer la communication en interne** sur le sujet pour inscrire l'égalité entre les hommes et les femmes au cœur de la communication de l'employeur, par la **présentation de ce rapport aux agents** et la publication d'un diagnostic annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les services municipaux.

Des **portraits** d'agents exerçant un métier non attendu pour leur sexe pourraient être réalisés et diffusés pour faire évoluer les représentations. Un **livret « Mes droits à l'égalité »** pourrait être élaboré pour permettre aux agents de retrouver toutes les informations concernant cette politique et d'être sensibilisé sur les discriminations.

