



PLAN D'ACTIONS EGALITE FEMMES/HOMMES

2024-2026



PREAMBULE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue poser les fondements d'une rénovation du cadre de la gestion des ressources humaines, articulée autour de cinq objectifs :

- > Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- > Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ;
- > Simplifier le cadre de gestion des agents publics ;
- > Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- > Renforcer l'égalité professionnelle.

C'est ainsi qu'en application du nouvel article 6 *septies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée *portant droits et obligations des fonctionnaires*, un plan d'actions pluriannuel est élaboré et mis en œuvre afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'actions comporte au moins des mesures visant à :

- 1°** Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2°** Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 3°** Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4°** Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En application du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 *définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*, le présent plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés au sein de la Ville de Levallois-Perret.

Le présent plan d'actions est adopté pour une durée de trois ans et concerne la collectivité ainsi que les établissements publics de la Ville.

Il sera rendu accessible aux agents communaux par voie numérique sur le site Intranet de la Ville.



REFERENCES JURIDIQUES

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents d'accompagnement RH concernent la fonction publique territoriale :

- > **La loi du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- > **Le protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- > **La circulaire d'application du 8 juillet 2013** relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord
- > **Le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013** relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- > **Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013** relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- > **La circulaire n°SE1 du 4 mars 2014** relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- > **Les référentiels de formation** relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014)
- > **La loi n° 2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- > **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
- > **La dernière loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique vient renforcer la prise en compte de l'égalité femme-homme dans la gestion du personnel de la collectivité, et rend obligatoire la production d'un plan d'actions égalité professionnelle femmes/hommes qui sera présenté au Comité Social Territorial

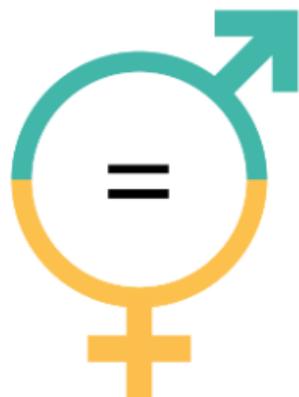
Situation comparée entre les femmes et les hommes

Les caractéristiques générales des effectifs

Cette partie est consacrée aux caractéristiques générales des effectifs territoriaux au 31 décembre 2022. Les indicateurs présentent la répartition par genre de la Ville de Levallois-Perret comparée aux données de la petite couronne (Centre Interdépartemental de Gestion) et aux données nationales.

Les indicateurs d'inégalité entre les genres

Pour comprendre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, il est nécessaire de s'appuyer sur des indicateurs d'inégalité offrant une vision objective de la situation dans des domaines RH variés (occupation des emplois fonctionnels, modalités de recrutement, temps de travail, absentéisme, formation).

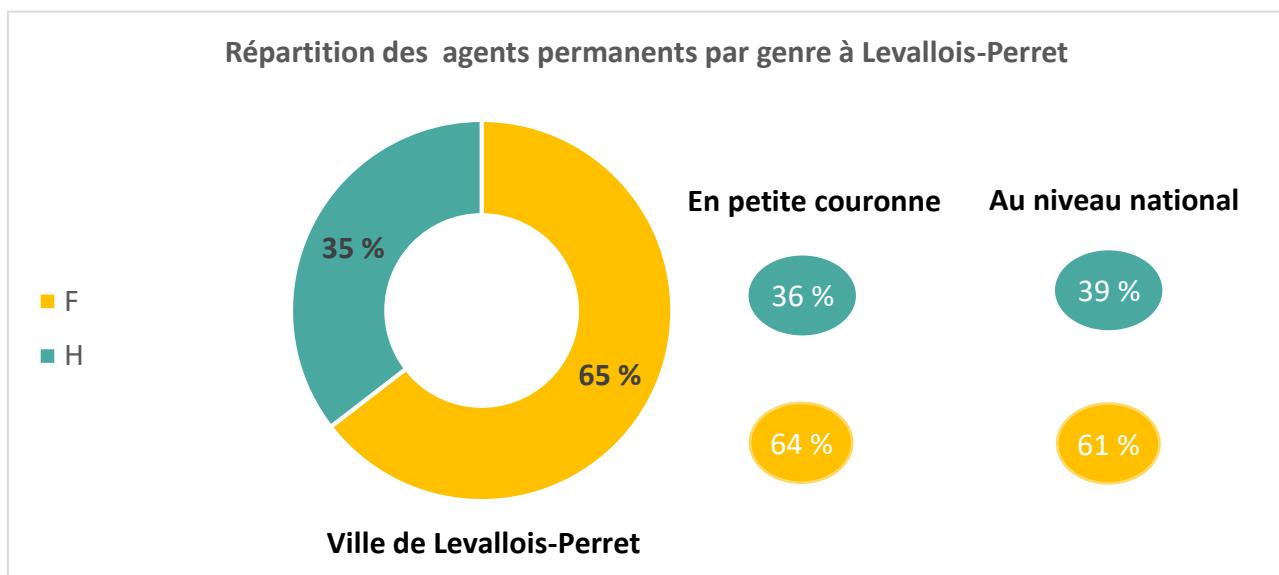




Les caractéristiques générales des effectifs

→ Une féminisation des effectifs légèrement supérieure aux autres communes de la petite couronne

A Levallois-Perret, au 31 décembre 2022, les femmes représentent 65 % des effectifs permanents.



Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

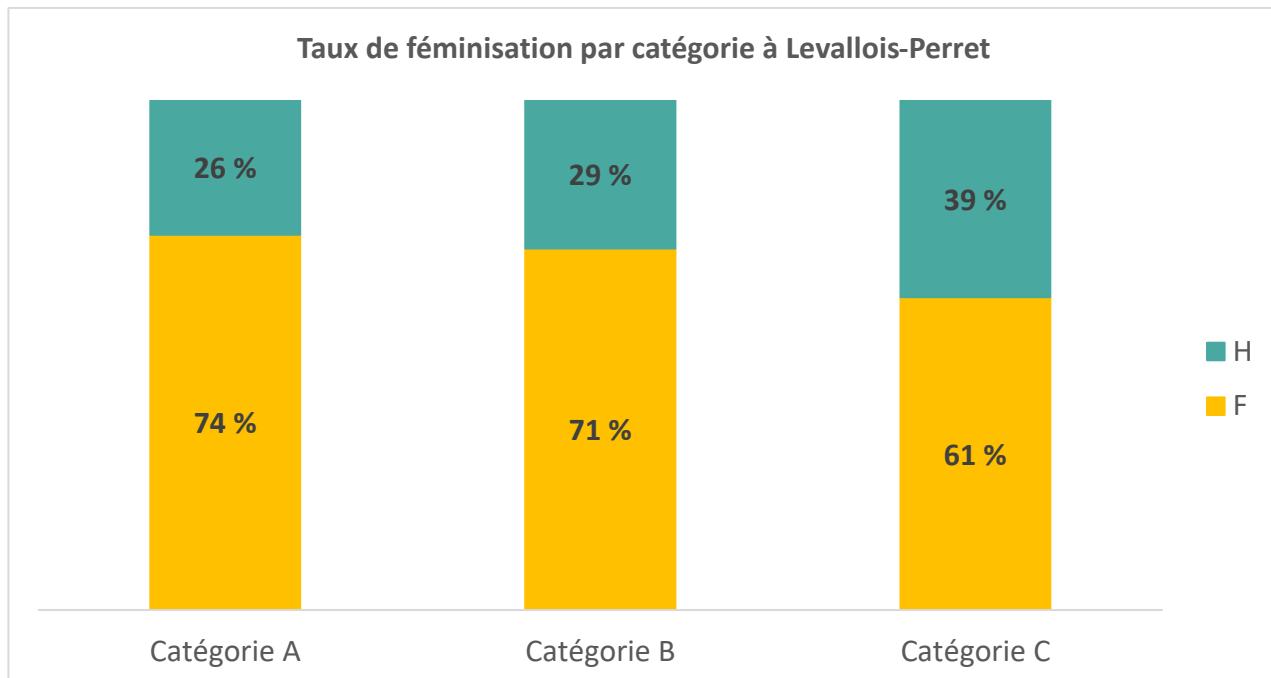
- 451.84 fonctionnaires hommes
- 702.35 fonctionnaires femmes
- 96.21 contractuels hommes
- 296.80 contractuels femmes

En petite couronne, plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes. On compte 78 129 femmes (64 %) et 43 009 hommes (36 %).

Au niveau national, le taux de féminisation de la petite couronne est supérieur à celui observé au niveau national, à savoir 61 %.

➡ Un taux de féminisation égal à la moyenne nationale pour les catégories C

A Levallois-Perret, en cohérence avec la structure des effectifs par genre, les agents de catégorie A et de catégorie B présentent un taux de féminisation supérieur à celui de la petite couronne qui est plus élevé qu'au niveau national tandis que les agents de catégorie C présentent un taux de féminisation de 61 % quasiment égal au niveau national.



Au niveau national et en petite couronne, le taux de féminisation est environ de deux-tiers dans chaque catégorie hiérarchique.

EN PETITE COURONNE

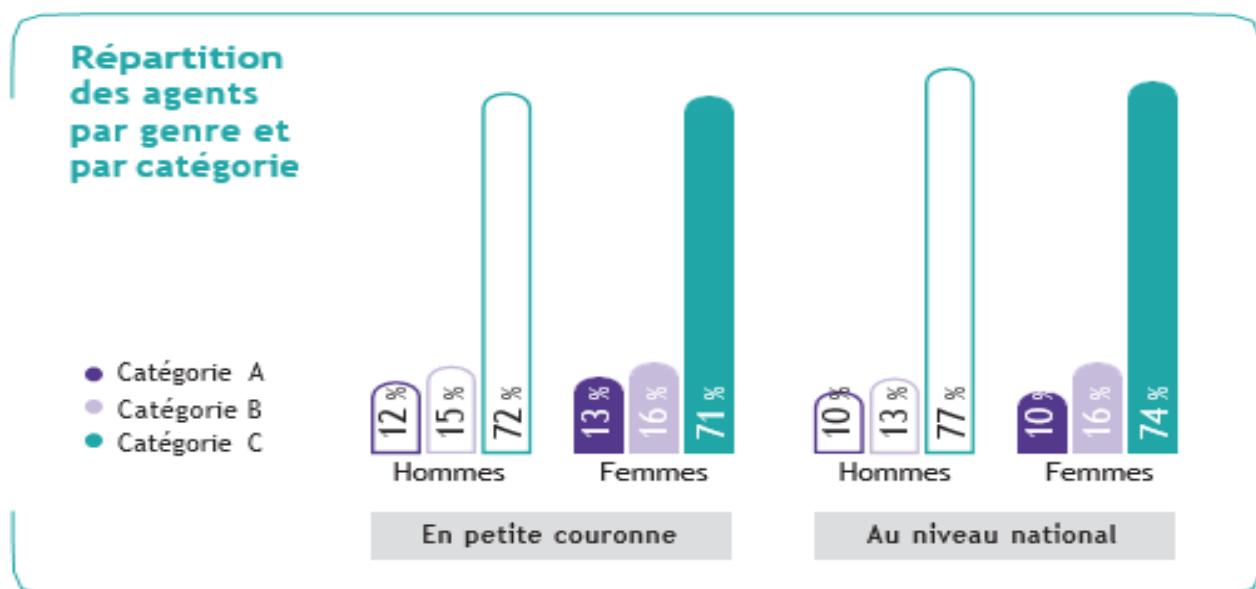
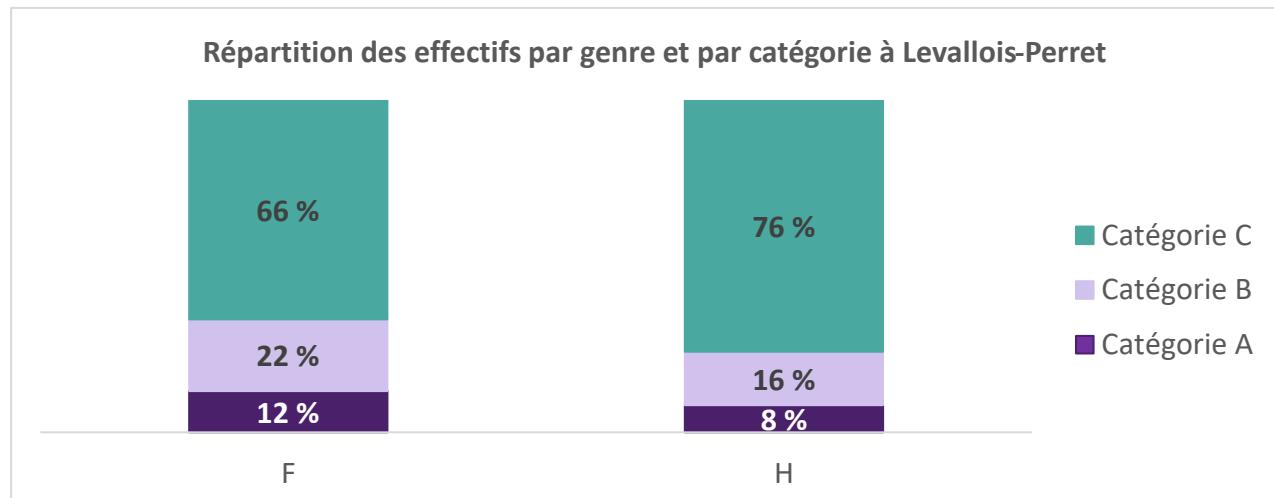
	Femmes	Hommes
Catégorie A	66 %	34 %
Catégorie B	66 %	34 %
Catégorie C	64 %	36 %

AU NIVEAU NATIONAL

	Femmes	Hommes
Catégorie A	61 %	39 %
Catégorie B	65 %	35 %
Catégorie C	60 %	40 %

→ Répartition des effectifs entre les femmes et les hommes par catégorie hiérarchique

A Levallois-Perret, la part des femmes en catégorie C est finalement moins importante proportionnellement à leur poids dans les effectifs. Il y a plus de catégorie C chez les hommes (76 %) que chez les femmes (66 %) ; ce qui est également le cas en petite couronne et au niveau national.



Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B). A Levallois-Perret, leur part est plus importante que les hommes ainsi qu'au niveau de la petite couronne et au niveau national :

A Levallois-Perret	En petite couronne	Au niveau national
- 34 % des femmes en catégorie A et B - 24 % des hommes en catégorie A et B	- 29 % des femmes en catégories A et B - 27 % des hommes en catégories A et B	- 26 % des femmes en catégories A et B - 23 % des hommes en catégories A et B

➡ La répartition par genre selon les cadres d'emplois

La répartition par cadre d'emplois à Levallois-Perret :

Les 5 cadres d'emplois les plus féminisés	Les 5 cadres d'emplois les plus masculinisés
ATSEM 100 %	Ingénieurs en chef 100 %
Infirmiers territoriaux en soins généraux 100 %	Techniciens territoriaux 93 %
Puéricultrices territoriales 100 %	Agents de police municipale 79 %
Adjoints territoriaux du patrimoine 100 %	Educateurs territoriaux APS 78 %
Agents sociaux 99 %	Agents de maîtrise territoriaux 73 %

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sont pris en compte

En petite couronne :

Les cadres d'emplois les plus féminisés :

ASEM – C – Filière médico-sociale	100 %**
Auxiliaires de puériculture – C – Filière médico-sociale	99 %
Puéricultrices – A – Filière médico-sociale	99 %
Educateurs des jeunes enfants – B – Filière médico-sociale	98 %
Agents sociaux – C – Filière médico-sociale	98 %
Assistants socio-éducatifs – B – Filière médico-sociale	91 %
Adjoints administratifs – C – Filière administrative	88 %
Rédacteurs – B – Filière administrative	85 %
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques – B – Filière culturelle	78 %
Attachés – A – Filière administrative	68 %

Les cadres d'emploi les plus masculinisés :

Agents de maîtrise – C – Filière technique	84 %
Techniciens – B – Filière technique	78 %
Educateurs des APS – B – Filière sportive	76 %
Agents de police – C – Filière police municipale	74 %
Ingénieurs – A – Filière technique	60 %
Adjoints techniques – C – Filière technique	50 %
Assistants d'enseignement artistique – B – Filière culturelle	46 %
Adjoints territoriaux d'animation – C – Filière animation	34 %
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement – C – Filière technique	34 %
Attachés – A – Filière administrative	32%

La répartition par genre selon la filière

A Levallois-Perret, les femmes sont surreprésentées dans trois filières :

- 99 % de femmes dans la filière médico-sociale qui représente 22 % des effectifs ;
- 86 % de femmes dans la filière administrative qui représente 16 % des effectifs ;
- 68 % de femmes dans la filière culturelle qui représente 6 % des effectifs ;

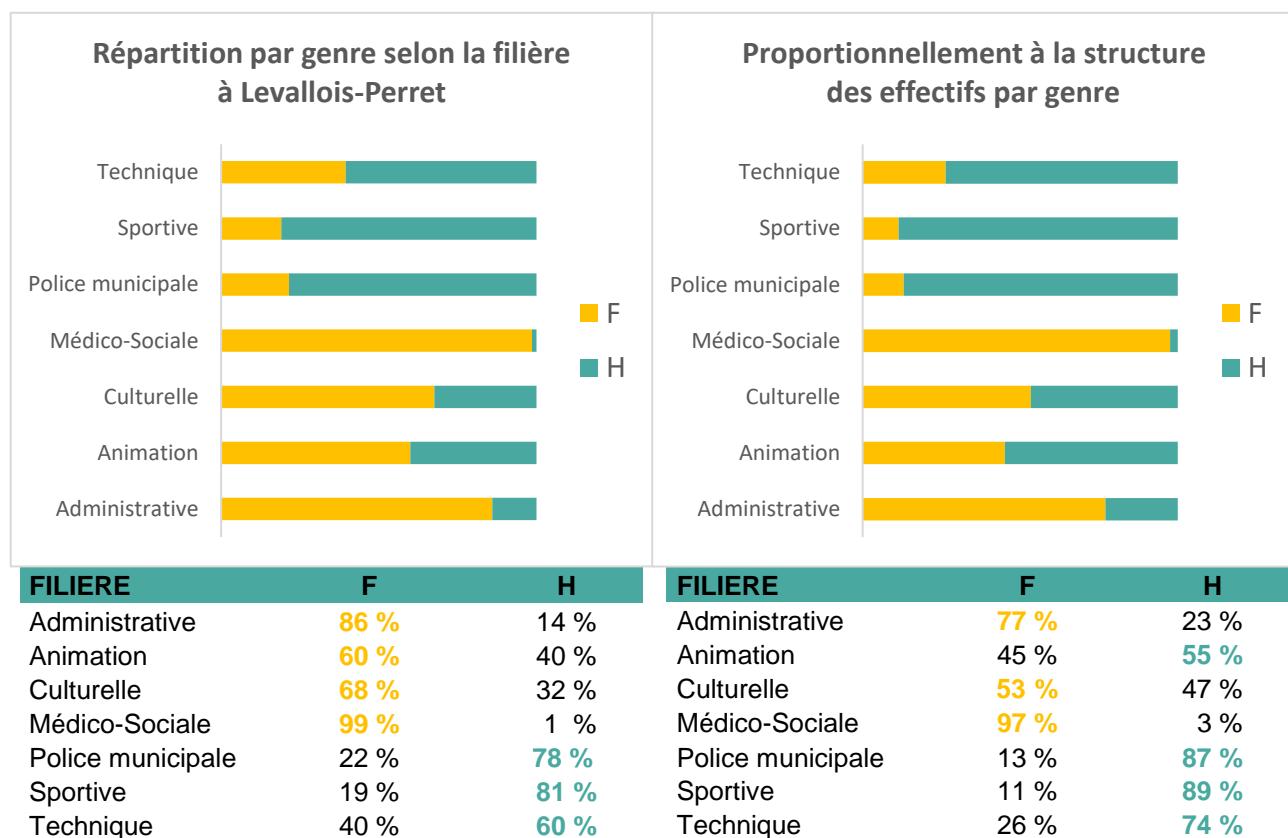
Et dans une moindre mesure, 60 % de femmes dans la filière animation qui représente 19 % des effectifs.

A contrario, les hommes sont surreprésentés dans deux filières :

- 81 % d'hommes dans la filière sportive qui représente 1 % des effectifs ;
- 78 % d'hommes dans la filière police municipale qui représente 4 % des effectifs ;

Et dans une moindre mesure, 60 % d'hommes dans la filière technique qui représente 31 % des effectifs.

En proportion du poids de chaque genre dans les effectifs, les tendances sont similaires pour l'ensemble des filières sauf pour la filière animation dans laquelle la part des femmes est moins élevée proportionnellement à leur poids dans les effectifs.



Cette répartition est inégale aussi bien au niveau national que sur le territoire de la petite couronne :

- 76 % d'hommes dans la filière sportive ;
- 74 % d'hommes dans la filière police municipale ;
- 96 % de femmes dans la filière médico-sociale ;
- 82 % de femmes dans la filière administrative.

Il est à noter que la filière technique semble plus équilibrée au niveau national tout comme sur le territoire de la petite couronne (45 % de femmes et 55 % d'hommes).

→ L'accès des femmes au statut de fonctionnaire

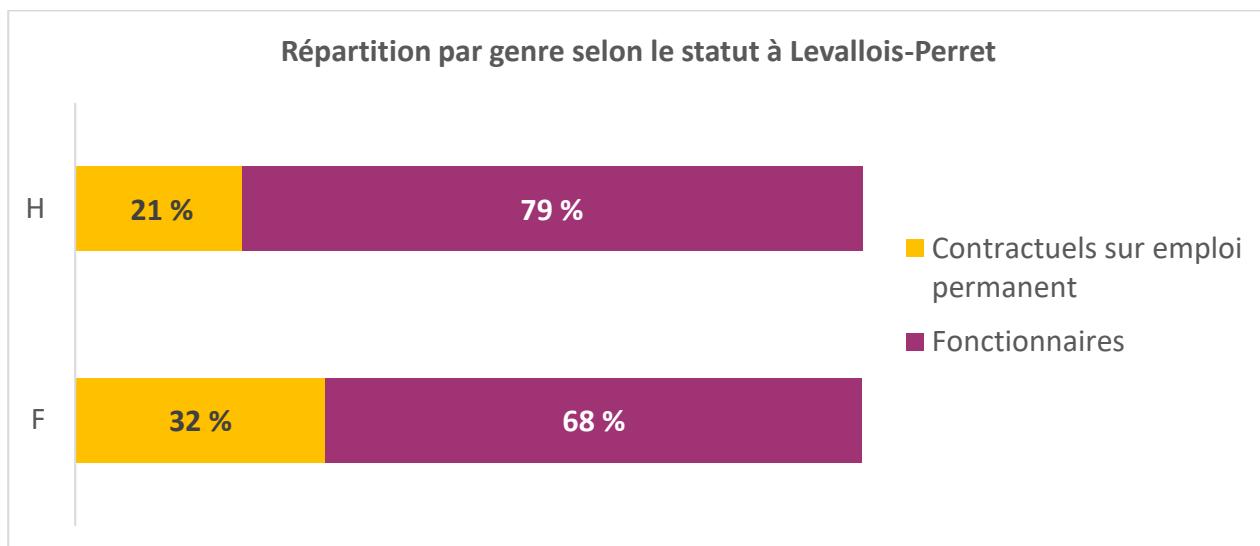
A Levallois-Perret :

- 61 % des fonctionnaires sont des femmes et 39 % des hommes ;
- 73 % des contractuels permanents sont des femmes et 27 % des hommes.

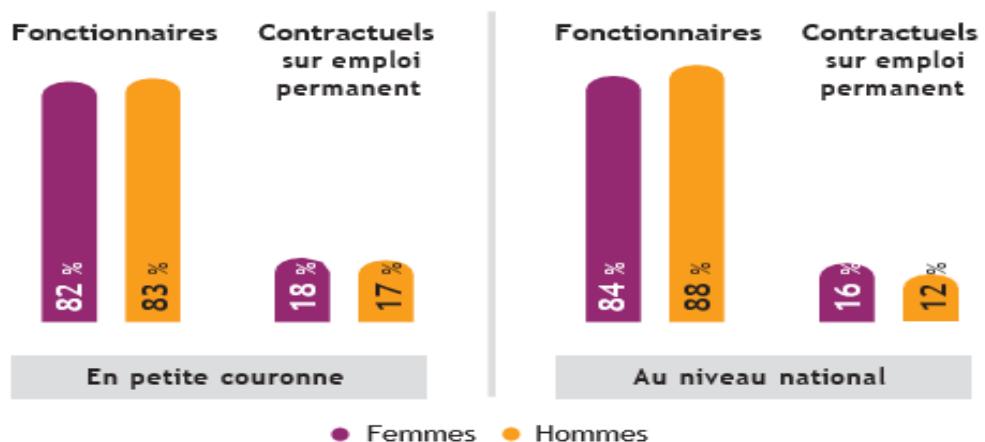
En proportion du poids de chaque genre dans les effectifs, la tendance s'inverse pour les fonctionnaires. La part des femmes est moins importante proportionnellement à leur poids dans les effectifs : 79 % des hommes contre 68 % des femmes.

En petite couronne, la proportion de titulaires sur emploi permanent est similaire selon le genre : 82 % de femmes sont fonctionnaires et 83 % des hommes.

Au niveau national, la répartition par genre selon le statut n'est pas homogène contrairement à la petite couronne. En effet, la part d'hommes titulaires est plus élevée sur l'ensemble de la France (88 % contre 83 % en petite couronne), alors que la part de femmes titulaires est proche (84 % contre 82 % en petite couronne).



Répartition par genre selon le statut



→ Une féminisation des contractuels sur emploi permanent

A Levallois-Perret, les femmes contractuelles sur emploi permanent représentent 73 % des contractuels sur emploi permanent ; ce qui est supérieur à la structure des effectifs des femmes sur emploi permanent (65 % pour rappel).

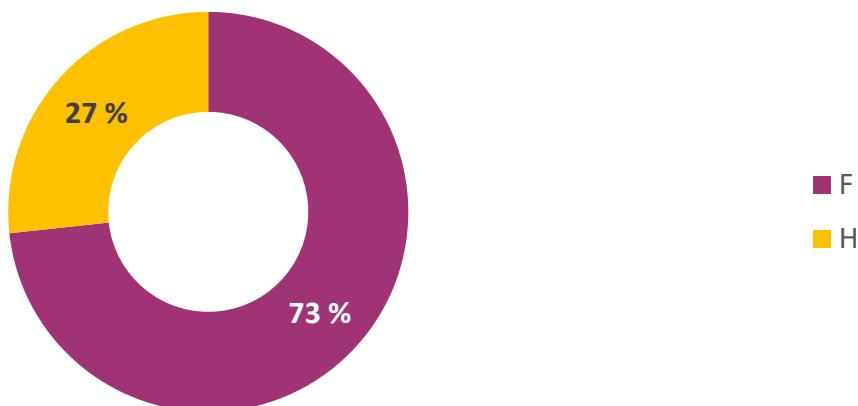
A l'inverse, les hommes contractuels sur emploi permanent représentent 27 % des contractuels sur emploi permanent alors que la proportion des hommes dans les effectifs permanents est de 35 %.

Cet écart se retrouve aussi bien en petite couronne qu'au niveau national :

Le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent en petite couronne est légèrement plus élevé que sur l'ensemble des agents sur emploi permanent avec 66 % de femmes contractuelles contre 64 % pour l'ensemble de l'emploi permanent.

La situation en petite couronne est moins contrastée qu'au niveau national, où le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent s'élève à 68 % contre 61 % pour l'ensemble de l'emploi permanent.

Répartition par genre des contractuels à Levallois-Perret

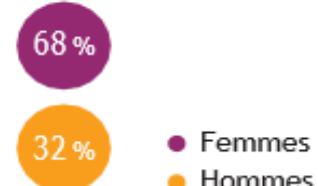


**Répartition
des contractuels
selon le genre**

En petite couronne



**Au niveau
national**

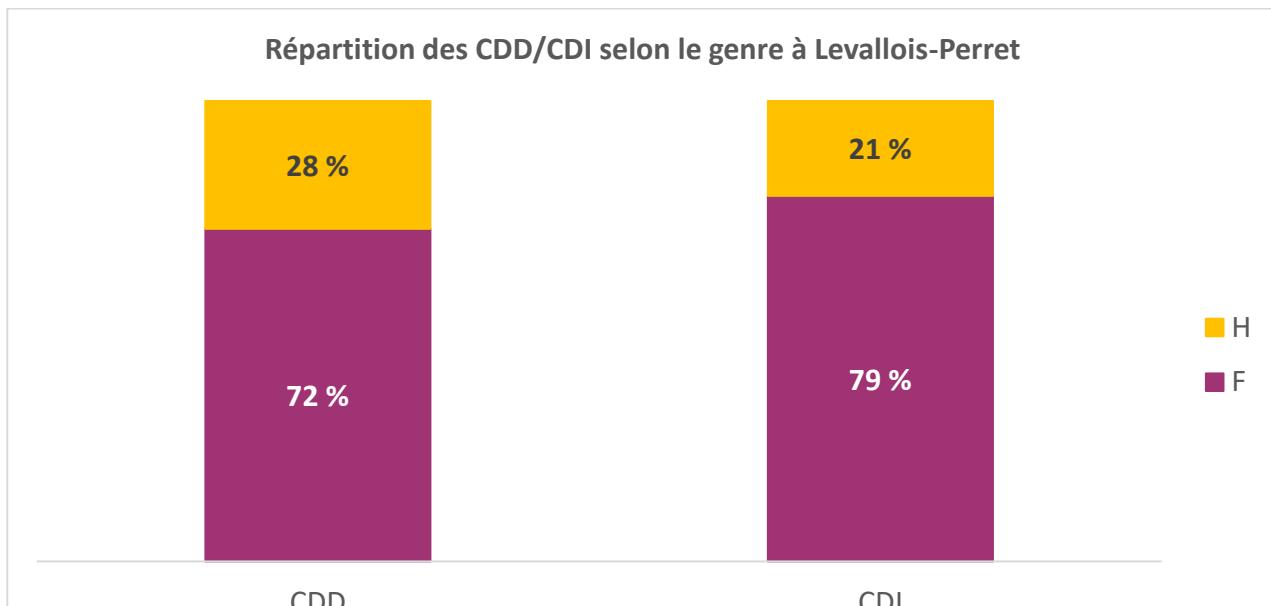


➡ Les femmes plus souvent recrutées en CDI

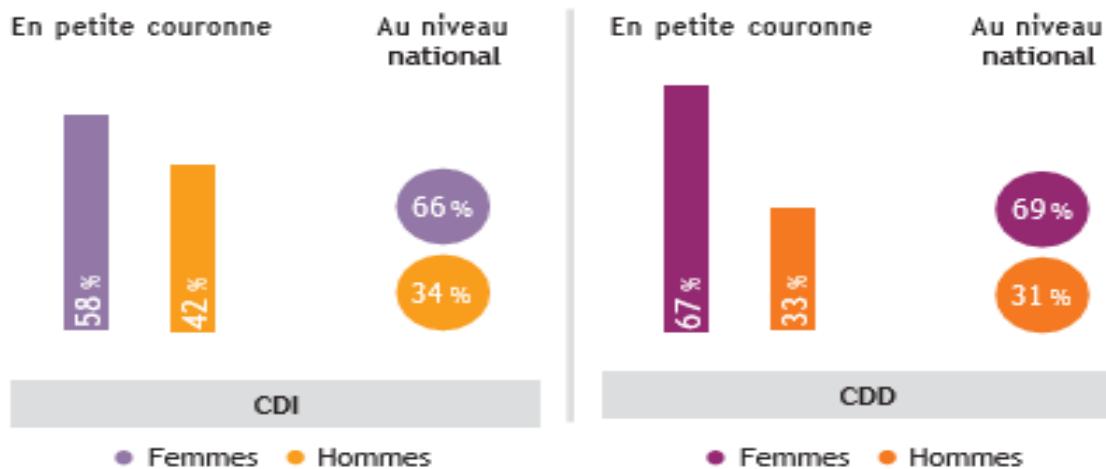
A Levallois-Perret, parmi les contractuels sur emploi permanent, 15 % sont en CDI. En proportion de leur poids dans les effectifs, les femmes sont plus souvent employées en CDI que les hommes. Elles représentent 79 % des CDI contre 21 % des hommes alors que, pour rappel, la part de femmes contractuelles sur emploi permanent est de 73 %.

En petite couronne, les différences sont significatives puisque les hommes représentent 42 % des CDI contre 58 % des femmes alors que la part d'hommes contractuels sur emploi permanent est de 34 %. En proportion, les hommes sont donc plus souvent employés en CDI.

Au niveau national, cette distribution des CDI par genre s'estompe à l'échelle nationale où 66 % des contractuels en CDI sont des femmes alors qu'elles représentent 68 % de la totalité des contractuels.



Répartition des CDD/CDI selon le genre

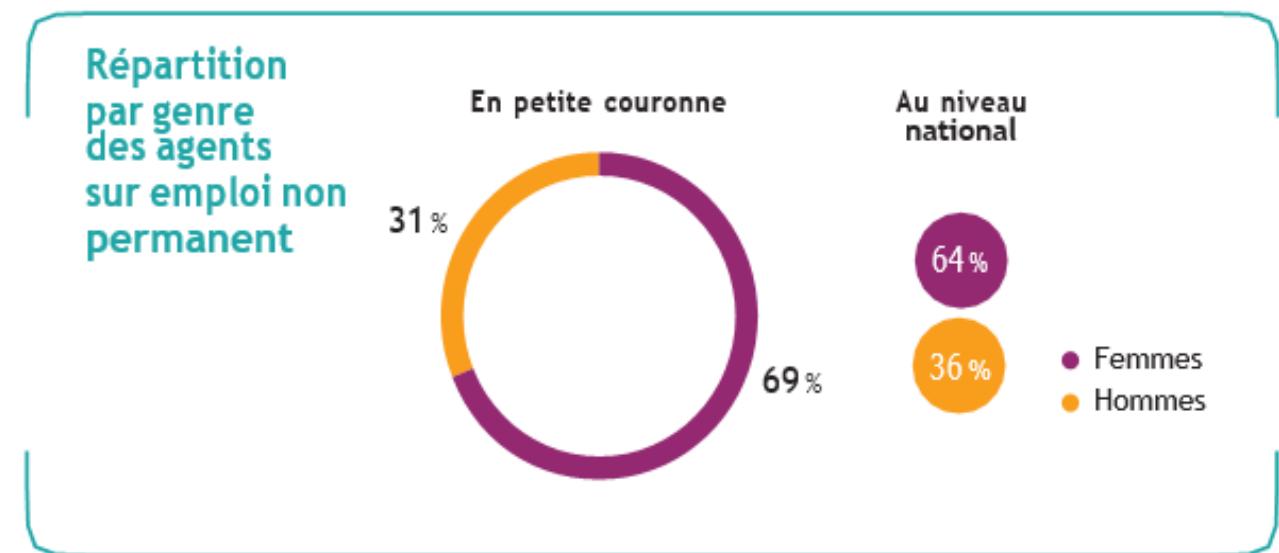
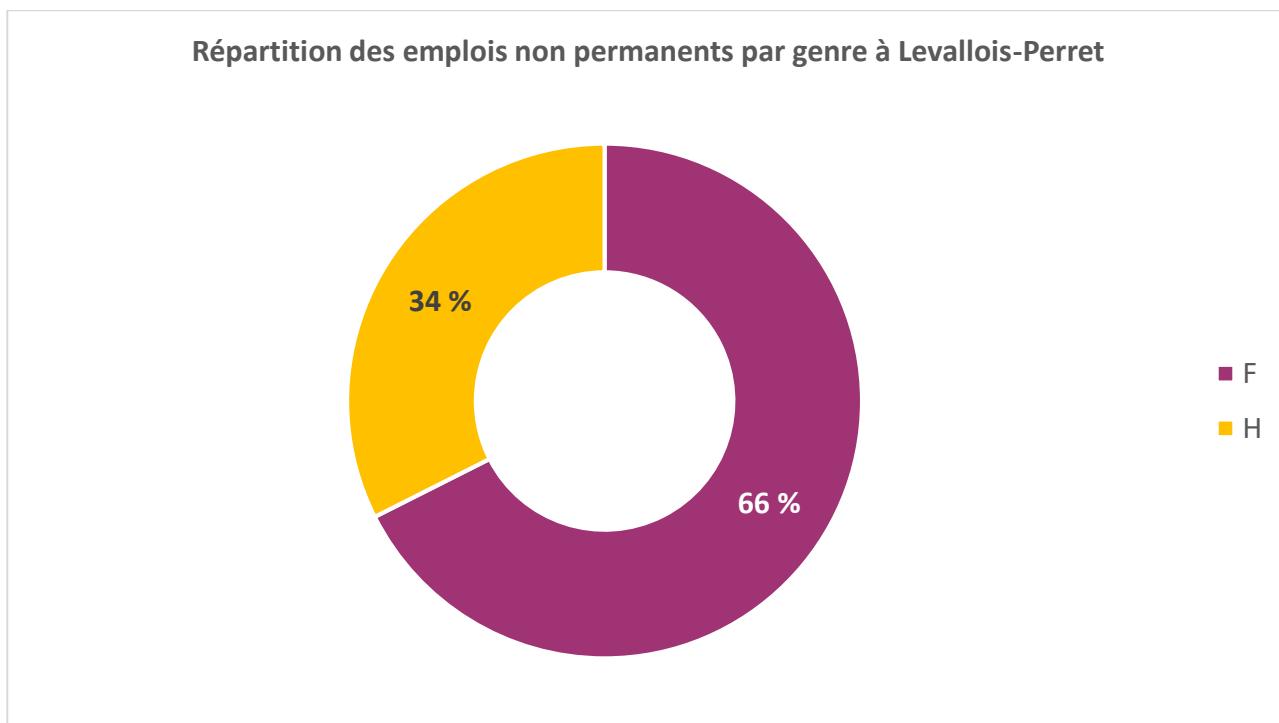


→ **La répartition des femmes et des hommes sur les emplois non permanents**

A Levallois-Perret, la structure des effectifs permanents (65 % de femmes contre 35 % d'hommes) est similaire à la structure des effectifs non permanents (66 % de femmes contre 34 % d'hommes).

En proportion de la structure des effectifs non permanents, il y a autant d'hommes que de femmes qui sont recrutés.

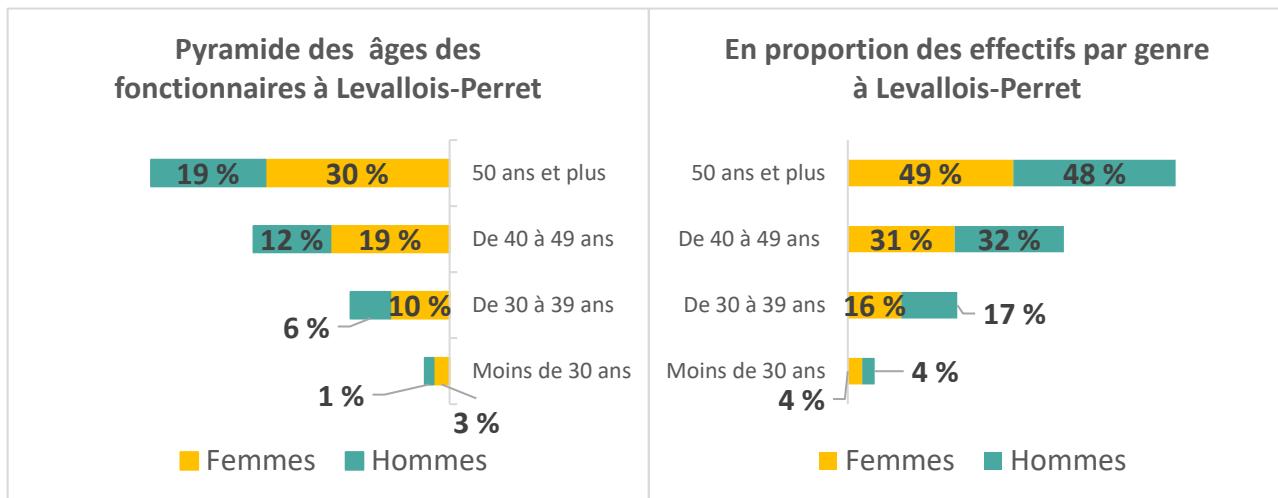
Il y a 20 % de femmes sur emploi saisonniers et 46 % sur les contrats courts (accroissement temporaire d'activité ou remplacement) ; ce qui est inférieur à la petite couronne qui compte 69 % de femmes sur des emplois non permanents mais supérieur au niveau national avec 64 % de femmes sur des emplois non permanents.



→ Près d'une femme fonctionnaire sur trois âgée de 50 ans et plus

A Levallois-Perret, la structure par tranche d'âge révèle un vieillissement significatif des fonctionnaires et plus particulièrement marqué pour les femmes. Cet écart s'explique par la proportion plus importante de femmes par rapport aux hommes.

En proportion du poids de chaque genre dans les effectifs, la répartition par genre selon la tranche d'âge tend à s'équilibrer.



La moyenne d'âge des femmes sur emploi permanent est très légèrement inférieure à celle des hommes. Les femmes titulaires sont plus âgées que les hommes titulaires et que l'ensemble des contractuels sur emploi permanent. Par ailleurs, les hommes contractuels sont plus jeunes que les femmes contractuelles.

GENRE	Contractuels	Titulaires	Total général
Femmes	39,72	48,17	45,48
Hommes	39,58	47,81	46,06
Total général	39,68	48,03	45,69

En petite couronne et au niveau national, les femmes fonctionnaires sont plus âgées que les hommes. En effet, 46 % d'entre elles ont 50 ans et plus contre 43 % pour les hommes. Ces tendances observées en petite couronne correspondent aux données nationales où l'on observe exactement les mêmes proportions (respectivement 46 % et 43 %).

De la même façon, la moyenne d'âge des fonctionnaires en petite couronne est proche de celle observée au plan national où elle atteint 47 ans et 9 mois pour les femmes et 47 ans et 1 mois pour les hommes.

A l'inverse, les femmes contractuelles sont légèrement plus jeunes que les hommes. Les femmes sont âgées en moyenne de 4 mois de moins, et 20 % des femmes ont 50 ans et plus en petite couronne, tandis que les hommes représentent 24 % de la tranche d'âge.



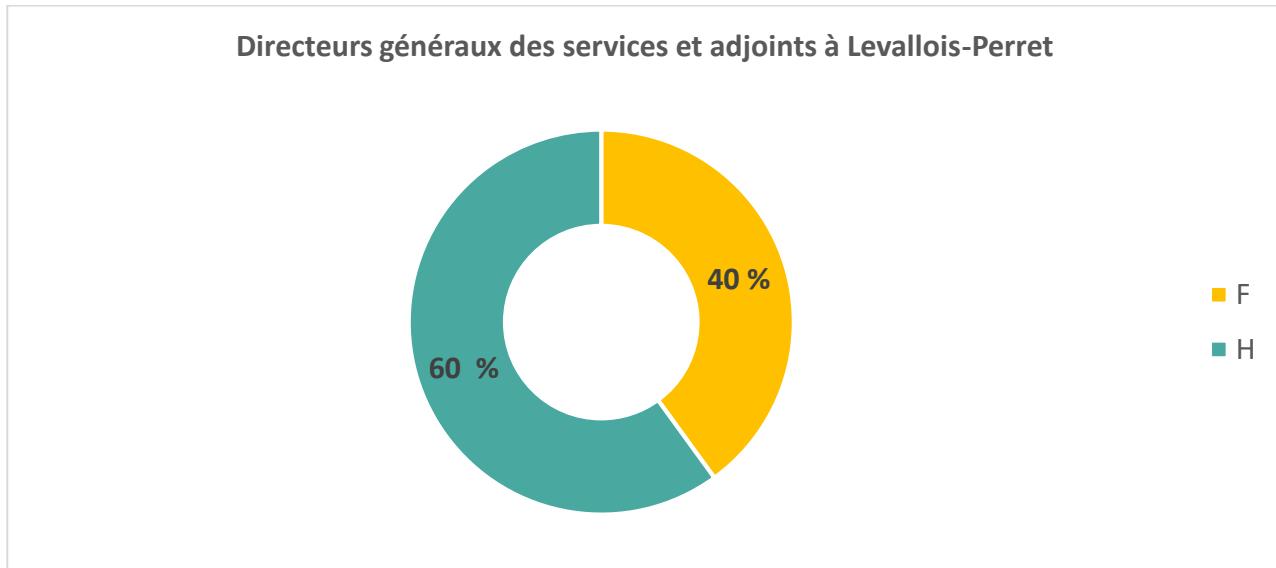
Les indicateurs d'inégalité entre les genres

→ L'accès des femmes aux emplois fonctionnels de direction

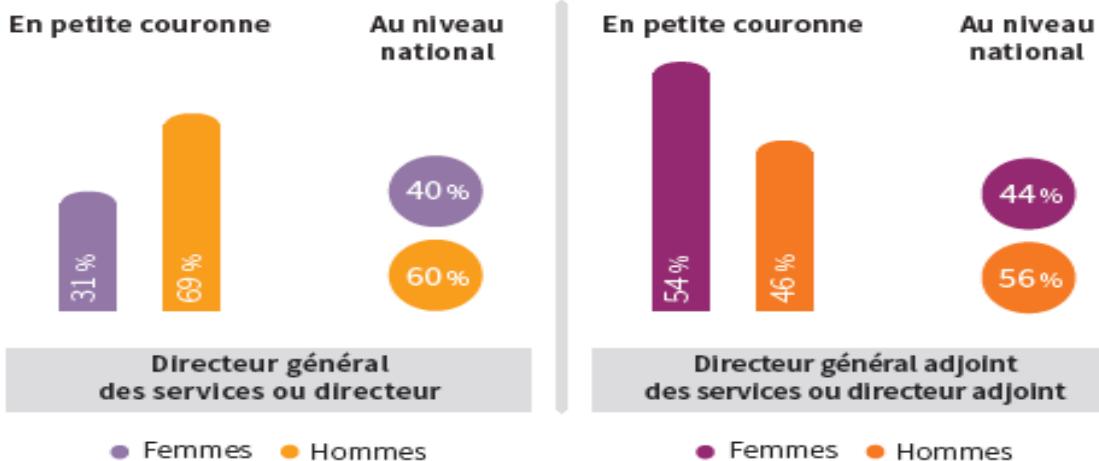
A Levallois-Perret, en ce qui concerne les emplois fonctionnels de direction, en 2022, la part des femmes est égale à 40 % alors que le taux de féminisation des emplois fonctionnels en petite couronne s'élève à 46 % contre 44 % au niveau national.

Par ailleurs, les postes de directeurs et chefs de services sont occupés à 64 % par des femmes et 36 % par des hommes ; ce qui correspond très fortement à la structure des effectifs (65 % de femmes et 35 % d'hommes).

En petite couronne et au niveau national, ces emplois présentent un fort taux de masculinisation.



Répartition par genre sur les emplois fonctionnels



➤ La part des femmes dans le recrutement

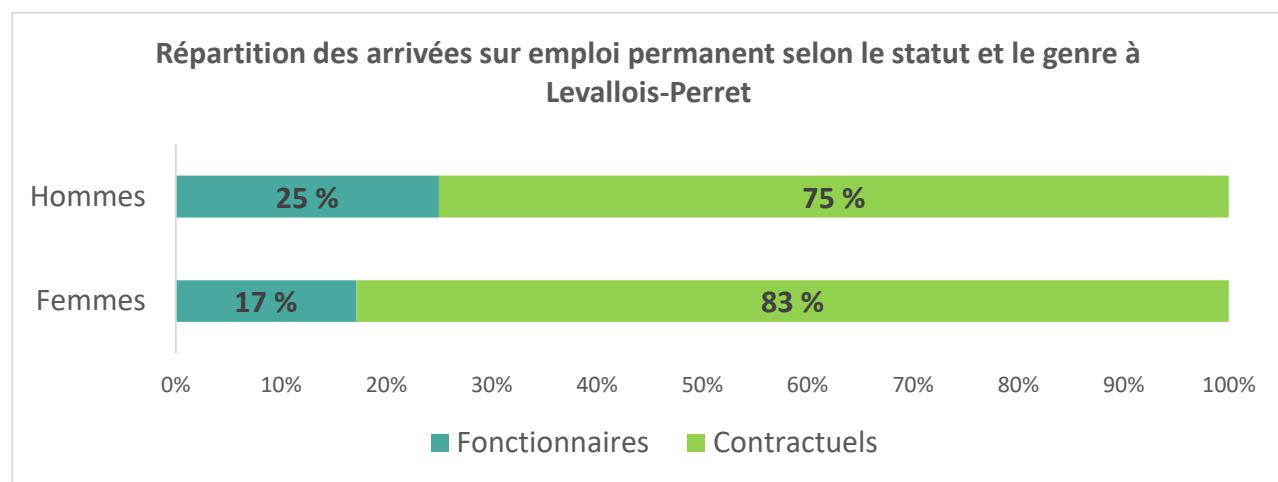
A Levallois-Perret, les femmes représentent 59 % des agents recrutés sur emploi permanent (contre 66 % en petite couronne). Par ailleurs, en 2022, sur 26 mobilités internes, 23 ont été réalisées par des femmes.

En proportion de la structure des effectifs, la part des femmes dans les recrutements est légèrement inférieure à celle des hommes mais pas suffisamment pour en inverser la tendance. En effet, pour rappel, les femmes représentent 65 % des effectifs permanents contre 35 % pour les hommes. Le poids des femmes dans les recrutements reste donc plus important que les hommes ; ce qui maintient la structure de l'effectif de la collectivité en faveur des femmes.

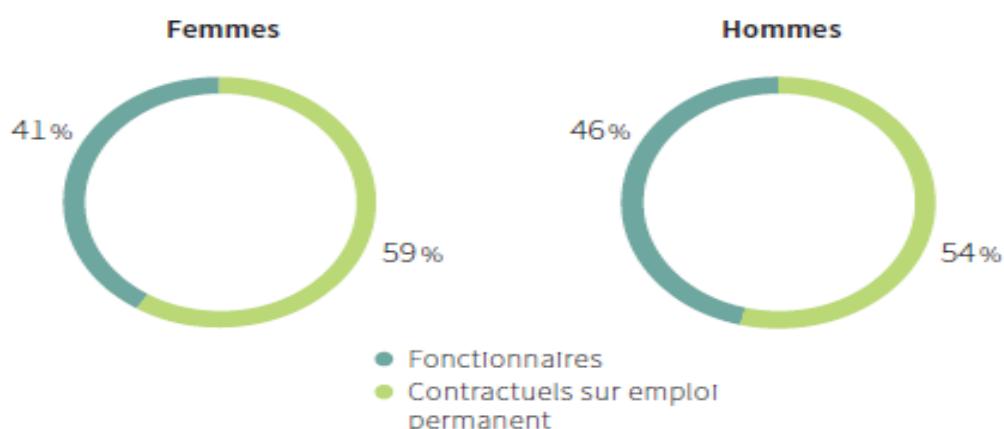
La différence est en revanche très significative en proportion de la répartition des effectifs selon le statut. Parmi les 59 % de femmes recrutées :

- 83 % sont des femmes contractuelles alors qu'elles représentent 32 % des effectifs ;
- 17 % des recrutements sont des femmes titulaires alors qu'elles représentent 68 % des effectifs.

Les femmes restent majoritairement recrutées en tant que contractuelle ; ce qui est également le cas en petite couronne et au niveau national.



Répartition des arrivées sur emploi permanent selon le statut et le genre



➤ Le déroulement de carrière des femmes

A Levallois-Perret, concernant les évolutions de carrière pour l'exercice 2022, parmi les 124 agents (soit 7 % des effectifs communaux) ayant bénéficié d'une progression de carrière, par promotion interne (19 hommes et 19 femmes) ou avancement de grade (28 hommes et 58 femmes), les femmes représentent 62 % de ces évolutions.

➤ Pour les avancements de grade, on compte parmi :

Les catégories hiérarchiques	Les principales filières
- Catégorie A : 3 femmes et 1 homme	- Filière administrative : 22 femmes et 3 hommes
- Catégorie B : 24 femmes et 6 hommes	- Filière technique : 18 femmes et 13 hommes
- Catégorie C : 31 femmes et 21 hommes	- Filière animation : 13 femmes et 10 hommes - Filière médico-sociale : 4 femmes - Filière culturelle : 1 femme - Filière police municipale : 1 homme - Filière sportive : 1 homme

Pour les filières administrative, animation, médico-sociale et culturelle, le nombre plus important d'avancements de grade en faveur des femmes s'explique par une présence majoritaire de femmes dans ces filières. En revanche, pour la filière technique, 58 % des avancements de grade concernent des femmes alors qu'elles ne représentent que 40 % des agents de cette filière.

➤ Pour la promotion interne :

Les hommes ont proportionnellement plus bénéficié d'une promotion interne que les femmes. 50 % des bénéficiaires sont des hommes alors que seulement 35 % des fonctionnaires sont des hommes. Pour apprécier la réalité du bénéfice de la promotion interne en fonction du sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être « gommées » en pondérant le nombre de promotions internes par l'effectif de chaque sexe.

Hommes			Femmes		
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
0	1	18	2	0	17
% d'agents par sexe		% promotions interne par sexe		% pondéré	
Femmes		65 %		50 %	
Hommes		35 %		50 %	

En petite couronne et au niveau national, le constat est le même. Cependant, le pourcentage des femmes promues est plus élevé en petite couronne (47 %) qu'au niveau national (34 %).

	% d'agents par sexe	% de promotions internes par sexe	% pondéré
Femmes	64 %	47 %	33,3 %
Hommes	36 %	53 %	66,7 %

Le temps de travail, des similarités et des différences

- 85 % des agents à temps complet au 31 décembre 2022

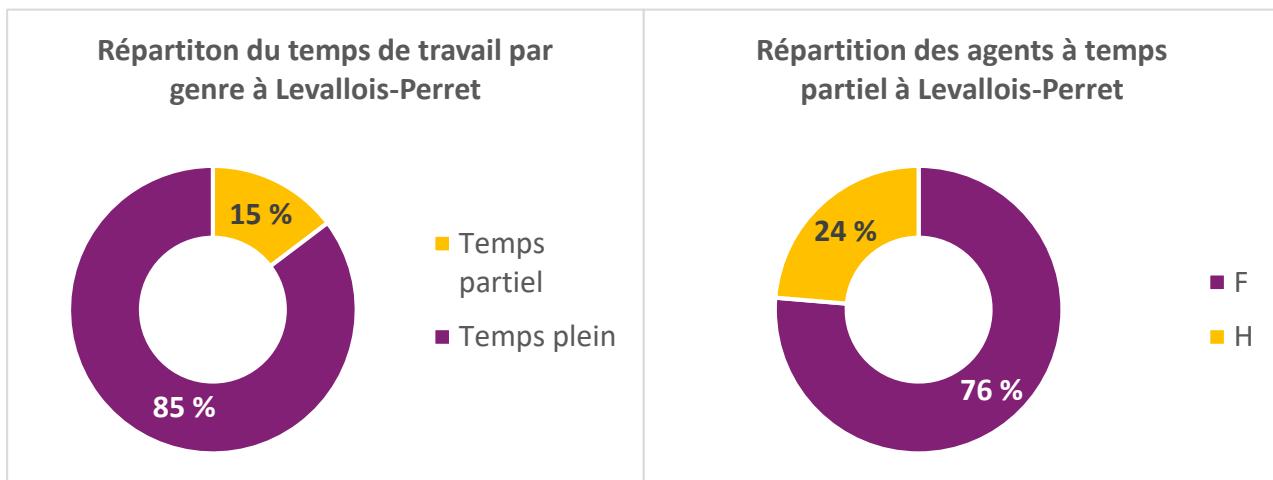
A Levallois-Perret, 85 % des agents travaillent à temps complet quel que soit le genre. Proportionnellement au poids des femmes dans les effectifs, la répartition par genre montre des écarts entre les femmes et les hommes : 90 % des hommes travaillent à temps complet contre 83 % de femmes à temps complet.

En petite couronne et au niveau national : en petite couronne, la répartition par genre entre temps complet et temps non complet est similaire : 95 % de femmes et d'hommes à temps complet ; ce qui n'est pas le cas au niveau national où l'on observe des écarts importants : 94 % d'hommes travaillent à temps complet contre 79 % de femmes à temps complet.

- Le temps partiel, un facteur d'inégalité

A Levallois-Perret, parmi les 15 % d'agents à temps partiel, 76 % sont des femmes contre 24 % d'hommes. En proportion de leur poids dans les effectifs, 17 % des femmes sont à temps partiel contre 10 % des hommes.

En petite couronne et au niveau national : parmi les agents à temps partiel dans les collectivités de la petite couronne, 92 % sont des femmes contre 91 % au niveau national. Sur l'ensemble des femmes, 8 % sont à temps partiel contre 1 % des hommes.



Répartition des agents à temps partiel



- Les hommes plus souvent concernés par les contraintes liées au temps de travail

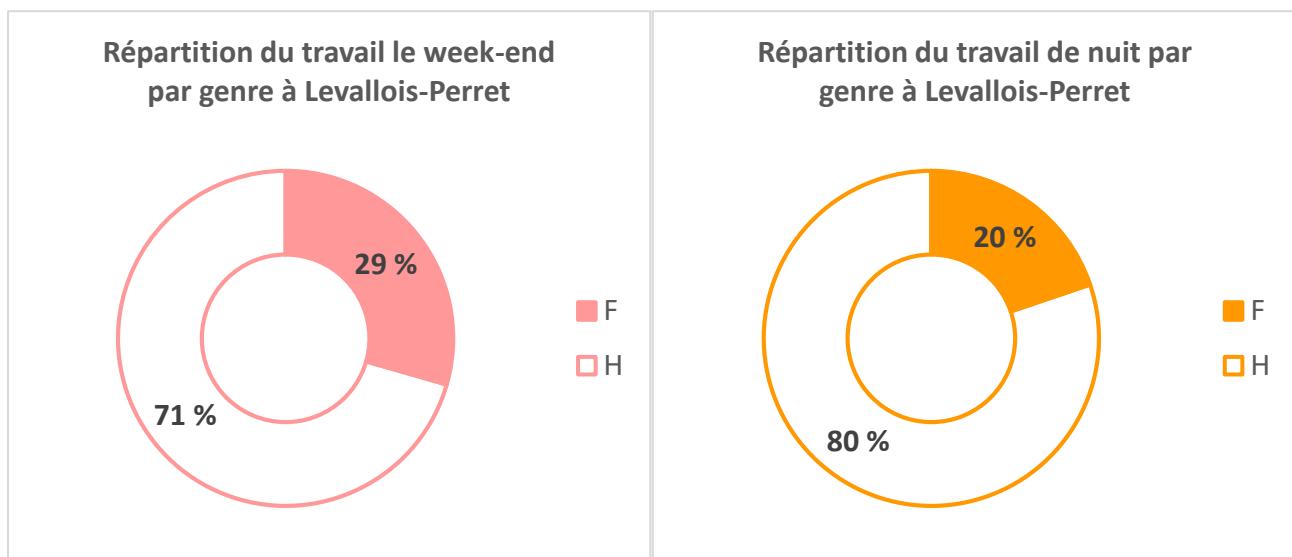
A Levallois-Perret, on observe des disparités dans la répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail selon le genre. Les hommes sont davantage concernés par le travail le week-end (71 % d'hommes contre 29 % de femmes) et le travail de nuit (80 % d'hommes contre 20 % de femmes).

Par ailleurs, sur la totalité des heures supplémentaires, les deux-tiers sont réalisés par des hommes.

La filière technique concentre la plus grosse partie des heures supplémentaires réalisées (43 %). Ces heures sont très majoritairement réalisées par des hommes (70 %).

En petite couronne et au niveau national, le constat est le même :

- 60 % d'hommes contre 40 % de femmes travaillant le week-end ;
- 81 % d'hommes contre 19 % de femmes travaillant la nuit.



Répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail selon le genre

En petite couronne



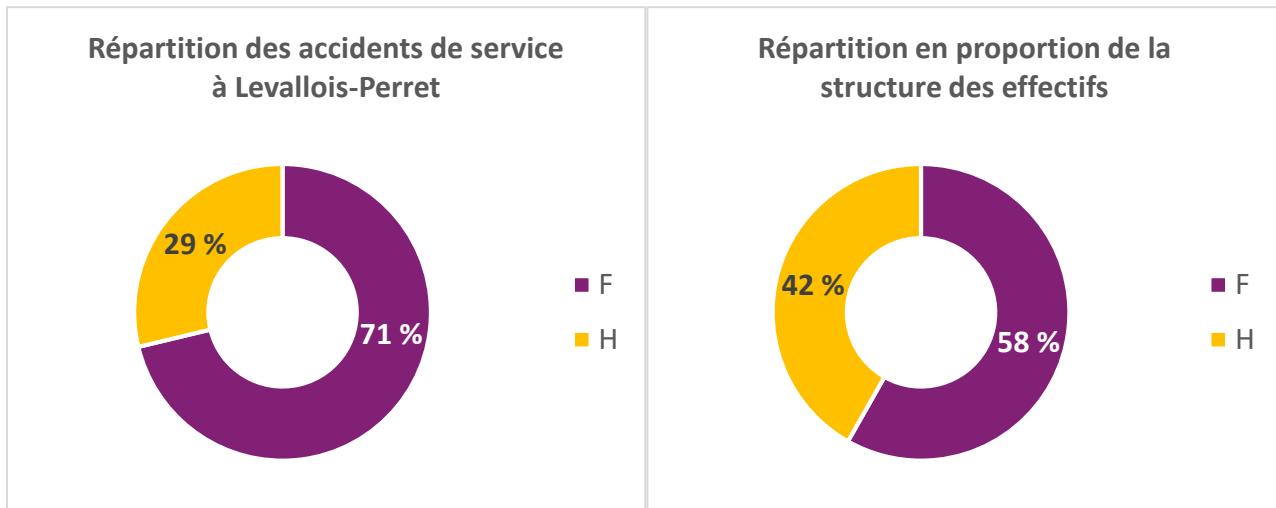
Au niveau national



● Hommes ● Femmes

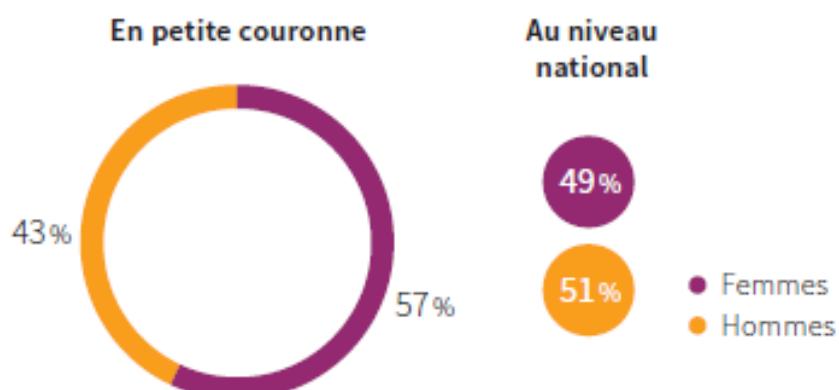
➡ Les femmes proportionnellement plus touchées par les accidents de service

A Levallois-Perret, en proportion de leur poids dans les effectifs, les femmes sont davantage victimes d'accidents de service que les hommes : 6 agents sur 10 ayant subi un accident de service sont des femmes.



En petite couronne et au niveau national, c'est l'inverse : les hommes sont davantage victimes d'accidents de service puisqu'ils représentent 43 % des accidents de service pour une proportion de 36 % dans les effectifs tandis que les femmes représentent 58 % des accidents de service ; ce qui est en deçà de leur structure dans les effectifs (64 %).

Répartition des accidents de service par genre



→ Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation

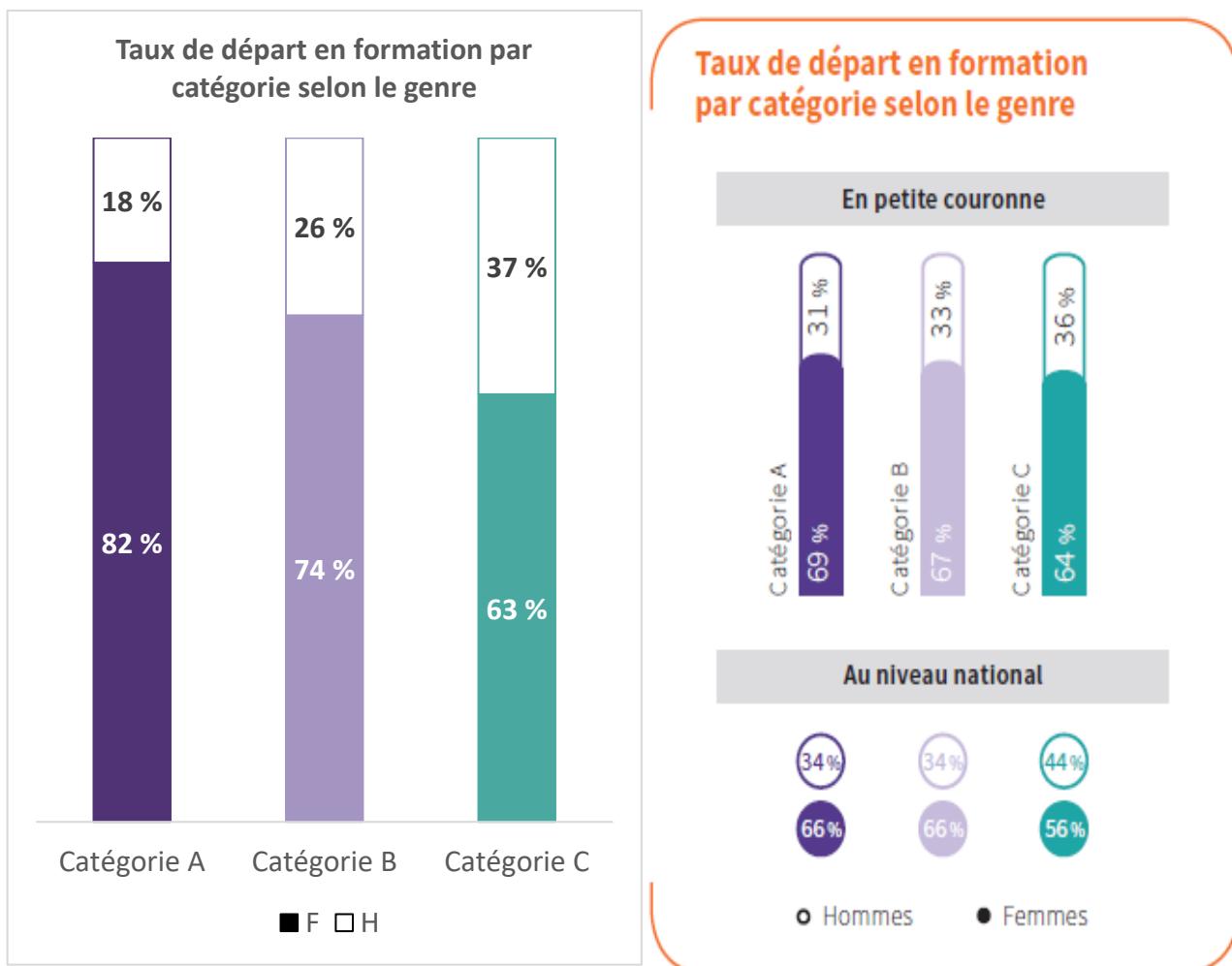
A Levallois-Perret, le taux de départ en formation des femmes en 2022 est de 68 % (contre 65 % pour la petite couronne et 59 % au niveau national) ; ce qui globalement, correspond à la répartition des effectifs sur emploi permanent.

A l'examen des données pour chaque genre, on s'aperçoit que plus de la moitié des femmes (67 %) et plus de la moitié des hommes (57 %) sont partis en formation.

Le taux de départ en formation par catégorie selon le genre est également cohérent par rapport à la structure des effectifs par catégorie hiérarchique.

La grande majorité des agents partis au moins une fois en formation sont des femmes :

- 82 % en catégorie A contre 69 % pour la petite couronne ;
- 74 % en catégorie B contre 67 % pour la petite couronne ;
- 63 % en catégorie C contre 64 % pour la petite couronne.



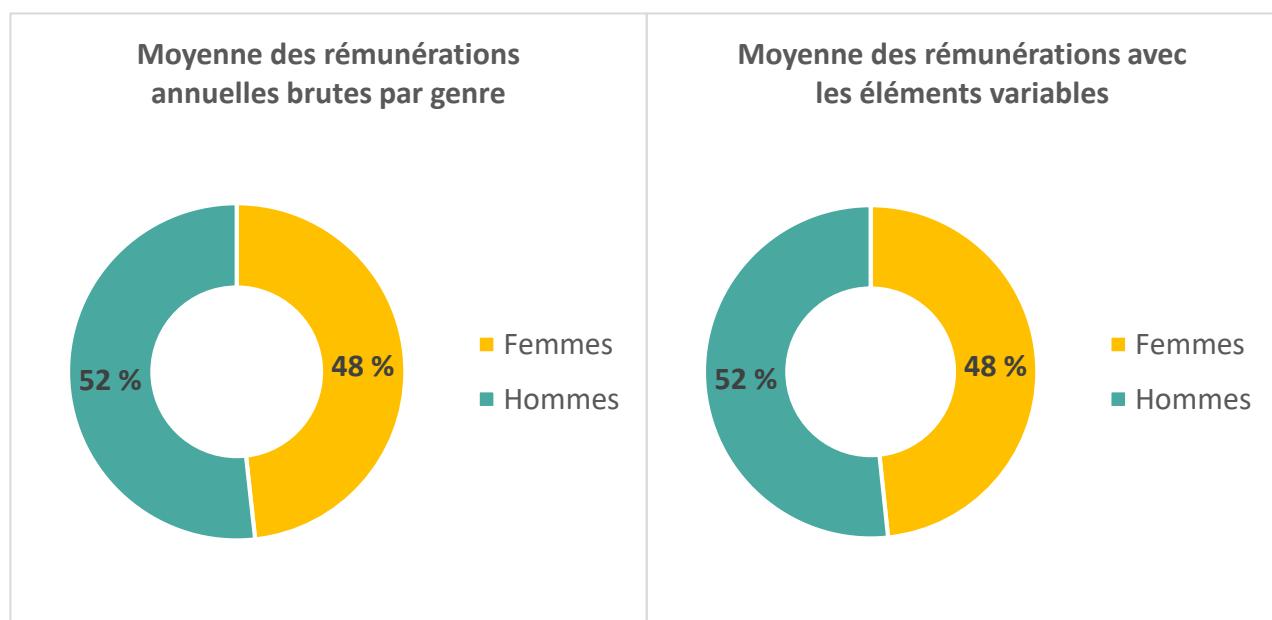
➡ Des écarts de rémunération moins important par rapport à la petite couronne et au niveau national

- Une rémunération annuelle brute plus élevée que la petite couronne

A Levallois-Perret, on observe une légère différence dans la rémunération moyenne annuelle brute entre les hommes et les femmes de 4 % avec et sans éléments variables liés au temps de travail (heures complémentaires, supplémentaires, astreintes) ; ce qui est bien inférieure en comparaison à la petite couronne et au niveau national.

En petite couronne et au niveau national : les hommes sur emploi permanent sont, en moyenne, rémunérés 13 % de plus que les femmes. Cet écart est néanmoins moins marqué en petite couronne qu'au niveau national. Sur l'ensemble du territoire, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 18,9 % à celles des femmes avec des moyennes de rémunérations plus basses (25 408,1 euros pour les femmes et 30 209,7 euros pour les hommes).

	Moyenne des rémunérations annuelles brutes hors éléments variables		Montant moyen annuel des éléments variables liés au temps de travail
Femmes	29763,3	Femmes	30450,3
Hommes	31822,2	Hommes	34075,8



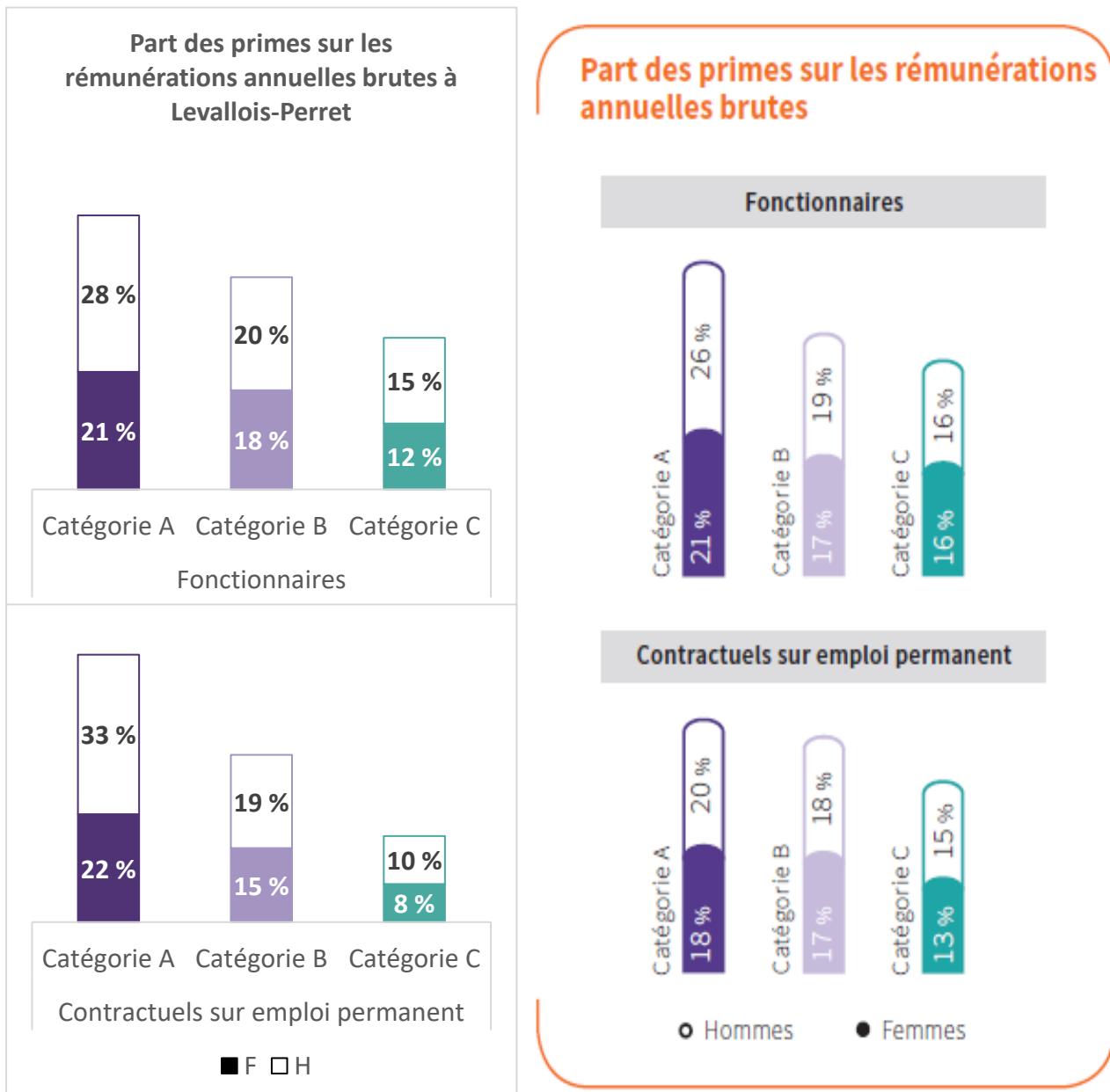
EN PETITE COURONNE

Emploi permanent	Femmes	Hommes
Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent	27 965,7 euros	31 633,5 euros

➤ Un régime indemnitaire égalitaire entre les femmes et les hommes

A Levallois-Perret, si on n'observe pas de différences significatives dans la répartition des primes par genre chez les catégories B et C, on constate des écarts chez les catégories A et principalement chez les contractuels. En effet, les hommes en catégorie A bénéficient d'une part de primes plus importante que leurs homologues féminines : 33 % pour les hommes contractuels contre 22 % pour les femmes et 28 % pour les hommes fonctionnaires contre 21 % pour les femmes.

En petite couronne et au niveau national, les écarts sont visibles principalement chez les fonctionnaires avec une part de primes de 26 % pour les hommes contre 21 % pour les femmes.



SYNTHESE

Les femmes représentent 51,6 % de la population en France mais elles sont très majoritaires dans la fonction publique territoriale et représentent 64 % des agents de la petite couronne et 61 % au niveau national. La part des femmes à Levallois-Perret en 2022 est supérieure avec 65 %. Cet écart dans la structure des effectifs est lié à un nombre de recrutement plus important de femmes en 2022.

Concernant la répartition par filière, on observe la même disparité que dans la fonction publique territoriale avec une sur-représentation des femmes dans la filière médico-sociale et administrative et une sous-représentation dans la filière sportive et la police municipale ; ce qui s'explique en tout ou partie par les stéréotypes de genre qui sont associés à ces filières. Enfin, le taux de féminisation en augmentation de la catégorie B s'explique par l'application, au 1^{er} janvier 2022, du Décret n° 2021-1882 relatif au passage en catégorie B des auxiliaires de puériculture.

Sur le plan statutaire, la situation des femmes à Levallois-Perret est plus contrastée qu'au niveau de la petite couronne et au niveau national de la fonction publique territoriale avec un accès plus important des hommes au statut de fonctionnaire. Néanmoins, et à l'inverse de la petite couronne et au niveau national, parmi les contractuels, les femmes sont plus souvent recrutées en CDI que les hommes. Par ailleurs, proportionnellement à la structure des effectifs, il y a autant d'hommes que de femmes qui sont recrutés sur des emplois non permanents. A Levallois-Perret, la part des femmes sur les emplois fonctionnels de direction est de 40 %. Par ailleurs, les postes de directeurs et chefs de services sont occupés à 64 % par des femmes ; ce qui correspond très fortement à la structure des effectifs (65 % de femmes et 35 % d'hommes).

Concernant les évolutions de carrière pour l'exercice 2022, parmi les 124 agents (soit 7 % des effectifs communaux) ayant bénéficié d'une progression de carrière, par promotion interne (19 hommes et 19 femmes) ou avancement de grade (28 hommes et 58 femmes), les femmes représentent 62 % de ces évolutions. Les catégories B et C sont les plus concernées.

L'accès à la formation paraît globalement équitable à Levallois-Perret ; ce qui est également le cas en petite couronne comme au niveau national.

Il n'existe pas d'inégalité significative sur l'accès à temps complet. En revanche, parmi les temps partiels, 76 % des agents sont des femmes. En outre, les hommes sont davantage concernés par le travail le week-end, le travail de nuit et les heures-supplémentaires.

La moyenne d'âge globale des femmes sur l'ensemble des emplois permanents est très légèrement inférieure à celle des hommes. Néanmoins, tout comme en petite couronne ou au niveau national, les femmes sont plus âgées que les hommes, et spécifiquement les fonctionnaires. Les femmes contractuelles sont plus jeunes que les femmes titulaires mais elles restent plus âgées que les hommes contractuels.

Enfin, à Levallois-Perret, la rémunération annuelle brute des femmes est plus élevée qu'en petite couronne. Les hommes perçoivent en moyenne une rémunération supérieure de 19 % aux femmes dans la fonction publique territoriale et de 13 % en petite couronne alors que cet écart n'est que de 4 % à Levallois-Perret.

Plan d'actions égalité professionnelle 2024/2026

En application du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le présent plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

OBJECTIF N°1 :

FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS, FILIERES ET MÉTIERS

OBJECTIF N°2 :

FAVORISER L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

OBJECTIF N°3 :

APPLIQUER UNE RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE ET ÉGALITAIRE

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

OBJECTIF N°4 :

CONCILIER ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

OBJECTIF N°5 :

PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIF N°6 :

TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

OBJECTIF N°1 :

FAVORISER LA MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS, FILIERES ET MÉTIERS

→ **Action 1.1 : sensibiliser les personnes chargées du recrutement aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser**

- ⇒ **Sous-Action 1.1.1.** : intégrer une action de formation à destination du service recrutement-mobilité
 - Formation de 2 jours présente au catalogue CNFPT « Préservation de l'égalité hommes-femmes dans les procédures de recrutement »
 - Indicateur de suivi : % de personnes formées
 - Calendrier : 100% de la cible formée fin 2024

- ⇒ **Sous-Action 1.1.2.** : intégrer une clause de respect des principes et critères d'égalité F/H dans le nouveau marché d'aide au recrutement
 - Indicateur de suivi : proportion des mandats de recrutement avec la présentation de candidatures équilibrées (F/H)
 - Calendrier : 2024/2025

- ⇒ **Sous-Action 1.1.3.** : développer une action de sensibilisation à destination des managers recruteurs
 - Construire une formation en e-learning sur un format court avec pour objectif d'en faire un stage de base.
 - Indicateur de suivi : % de managers recruteurs formés
 - Calendrier : cible prioritaire formée à l'horizon 2025/2026

→ **Action 1.2 : renforcer l'attractivité des métiers non mixtes**

- ⇒ **Sous-Action 1.2.1.** : poursuivre le parcours d'immersion aux agents en demande de mobilité ou de reconversion professionnelle sous forme de stages de courte durée
 - Indicateur : proportion d'agents ayant bénéficié de ce parcours
 - Calendrier : 2025/2026

OBJECTIF N°2 :
FAVORISER L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

➡ **Action 2.1 : favoriser l'égalité d'accès à la promotion professionnelle**

⇒ **Sous-Action 2.1.1. : mettre en place un référentiel des postes**

- Définir pour chacun des métiers de la collectivité, ceux vers lesquels il est possible d'évoluer. Cela va favoriser la mobilité interne et l'évolution professionnelle grâce à une lisibilité améliorée des passerelles entre les fonctions, les métiers et les filières
- Indicateur de suivi : Guide du référentiel des postes diffusé
- Calendrier : 2024/2025

➡ **Action 2.2 : favoriser le développement des compétences**

⇒ **Sous-Action 2.2.1. : systématiser les entretiens post congé maternité ou parental**

- Indicateur de suivi : nombre d'entretiens par rapport au nombre de congés
- Calendrier : 2024/2025

⇒ **Sous-Action 2.2.2. : rendre prioritaire l'accès à des actions de professionnalisation, pour les agents y ayant le moins accès**

- Indicateur de suivi : nombre d'actions de formation prioritaires suivies
- Calendrier : 2024/2025

⇒ **Sous-Action 2.2.3. : rendre prioritaire les formations métiers pour les agents en retour de congé maternité, de congé parental d'éducation ou suite à une réintégration après disponibilité**

- Indicateur de suivi : nombre d'heures réalisées au retour de ces congés
- Calendrier : 2025/2026

⇒ **Sous-Action 2.2.4. : développer l'accompagnement individualisé**

- Accentuer l'accompagnement individualisé des agents par la mise en place progressive de missions de conseiller en évolution professionnelle pour les chargés de recrutement et proposer des plans de développement individuel
- Indicateur de suivi : nombre d'agents accompagnés
- Calendrier : 2025/2026

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

OBJECTIF N°3 :

APPLIQUER UNE RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE ET ÉGALITAIRE

→ Action 3.1 : poursuivre l'application d'un système de rémunération égalitaire et en corrélation avec le niveau d'expertise et d'investissement

⇒ **Sous-Action 3.1.1.** : analyser les régimes indemnitaire des femmes et des hommes

- Indicateur de suivi : bilans sexués des IFSE par filière
- Calendrier : bilan annuel à partir de 2024/2025

→ Action 3.2 : proposer une rémunération attractive

⇒ **Sous-Action 3.2.1.** : augmenter la participation employeur au régime de protection sociale complémentaire

- Indicateur de suivi : dispositif mis en place
- Calendrier : 2024/2025

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

OBJECTIF N°4 :

CONCILIER ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE



Action 4.1 : sensibiliser aux dispositifs permettant de concilier activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- ⇒ **Sous-Action 4.1.1.** : privilégier les actions de formation dans les locaux de la ville et le recours au e-learning
 - Développer les actions de formation en intra et e-learning
 - Indicateur de suivi : nombre de formations réalisées dans les locaux de la ville, nombre d'heures de formation dispensées en e-learning sur le nombre total d'actions de formation
 - Calendrier : déjà en cours

- ⇒ **Sous-Action 4.1.2.** : déployer le télétravail
 - Poursuivre la mise en place du télétravail et sensibiliser les Directions métiers en matière d'équilibre vie personnelle et familiale / vie professionnelle
 - Indicateur de suivi : comité de suivi du télétravail
 - Calendrier : 2024

- ⇒ **Sous-Action 4.1.3.** : mettre en place un droit à la déconnexion
 - Mettre en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques grâce à la mise à jour du guide du télétravail qui définira les modalités d'application de ce droit à la déconnexion.
 - Indicateur de suivi : guide mis à jour et diffusé
 - Calendrier : 2024



Action 4.2 : améliorer l'harmonisation des temps de vie

- ⇒ **Sous-action 4.2.1.** : encourager les pères à prendre part à l'exercice partagé de la parentalité en leur permettant d'être présent dans les premiers mois de la naissance de l'enfant :
 - Possibilité de prolonger un congé paternité par des jours de CET sans possibilité d'opposer les nécessités de service.
 - Indicateur de suivi : nombre d'hommes bénéficiaires de ce dispositif
 - Calendrier : 2024/2025

- ⇒ **Sous-action 4.2.2.** : informer sur les mesures sociales d'accompagnement de la parentalité :
 - les aménagements d'horaires de la femme enceinte, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental, les jours de garde d'enfants, l'enfant avec un handicap...
 - Indicateur de suivi : nombre de recours à ces mesures
 - Calendrier : 2025/2026

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

OBJECTIF N°5 :

PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES



Action 5.1 : prévenir les violences et sensibiliser les agents et les managers

- ⇒ **Sous-Action 5.1.1.** : relayer auprès des collaborateurs les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement et le sexisme
 - Indicateurs de suivi : nombre d'actions menées, nombre d'agents sensibilisés
 - Calendrier : 2024/2025
- ⇒ **Sous-Action 5.1.2.** : informer les agents et les managers des risques liés aux comportements inadaptés et favoriser une culture du respect
 - Indicateur de suivi : nombre d'actions d'information, sensibilisation, formation et le nombre d'agents et de managers informés
 - Calendrier : 2024/2025
- **Sous-Action 5.1.3.** : faire apparaître un volet sur la prévention des violences sexistes, le télétravail et les RPS dans le DUERP avec des mesures de prévention évolutives.
 - Indicateur de suivi : mise à jour du DUERP
 - Calendrier : 2025/2026

OBJECTIF N°6 :

TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, LES SITUATIONS DE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES



Action 6.1 : traiter les signalements de situations ou d'actes discriminatoires, de violence, de harcèlement et sexistes

- ⇒ **Sous-Action 6.1.1.** : poursuivre la procédure de signalement
 - Cette obligation résulte du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
 - Indicateurs de suivi : nombre d'actions d'information sur le dispositif
 - Calendrier : mise en place de la procédure de signalement au cours de l'année 2023 avec un bilan annuel