



CHILLY-MAZARIN

Accusé de réception en préfecture
091-219101615-20220214-D221402-7BIS-DE
Date de télétransmission : 02/03/2022
Date de réception préfecture : 02/03/2022

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PARIS-SACLAY

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU LUNDI 14 FEVRIER 2022

Nombre de membres

en exercice : 35

Présents : 24

Représentés : 10

Excusée : 1

Absent : /

L'an deux mille vingt-deux, le quatorze février à vingt heures, le Conseil Municipal de CHILLY-MAZARIN, dûment convoqué par la Maire, s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Rafika REZGUI, Maire.

PRÉSENTS : MME REZGUI, Maire, M. LACAMBRE, MME GY, M. PROPONET, MME LOYAU, M. CRUSE, MME GREMION, M. JANUS, MME RICCIARELLI, M. DELIANCOURT, MME LE PALUD, ADJOINTS ; MM. SERRES, HAMONIC, MMES BOUGE, MICHON, YENKETRAMDOO, MM. PAUDELEUX, RICCARDI, POLICE, MME HADJIAT ; M. RIBEIRO-CAPITAO, MME LACARRIERE-FARGES, M. RODRIGUES, MME BERNIER FORMANT LA MAJORITE DES MEMBRES EN EXERCICE.

REPRÉSENTÉS :

MME NAOUM-GHAZIEFF POUVOIR A M. LACAMBRE

M. SOUSA POUVOIR A M. CRUSE

MME MORIEZ POUVOIR A MME MICHON

M. BOUKOUNA POUVOIR A MME REZGUI

M. DEBBI POUVOIR A M. JANUS

M. FERYN POUVOIR A MME GY

MME TERRINE POUVOIR A MME YENKETRAMDOO

M. BOUCHE POUVOIR A MME LACARRIERE-FARGES

MME LEANZA POUVOIR A M. RIBEIRO-CAPITAO

M. LEBAS POUVOIR A MME BERNIER

EXCUSÉE : MARTINE CINOSI-GIRARD

ABSENT :

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

Madame Kenza HADJIAT ayant obtenu l'unanimité des suffrages, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

D221402-7

Rapport relatif à la situation d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Chilly-Mazarin.

OBJET : RAPPORT RELATIF A LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE CHILLY-MAZARIN.**RAPPORTEUR : DOMINIQUE LACAMBRE****NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHESE**

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation (...)* ».

Conformément au 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, le rapport doit porter notamment sur la politique des ressources humaines.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de son rapporteur :

VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 2311-1-2,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

VU le décret d'application 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,

VU la commission du personnel, de l'administration générale et des intercommunalités du 4 février 2022,

CONSIDÉRANT l'obligation pour la commune de Chilly-Mazarin de présenter et de prendre acte du rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes,

D É L I B È R E

ARTICLE UNIQUE : PREND ACTE du rapport relatif à la situation d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de Chilly-Mazarin, ci-annexé.

Résultat du vote : UNANIMITE.

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Suivent les signatures.

Extrait certifié conforme.

Chilly-Mazarin, le 14 février 2022



**La Maire,
Rafika REZGUI**

Rapport annuel sur la situation en matière

d'égalité Femmes-Hommes

Bilan - Actions 2021

Cadre légal

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes consacre le rôle des collectivités territoriales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation (...)* ».

Le contenu et les modalités d'élaboration du rapport ont été détaillés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 (article D. 2311-16). Le rapport porte sur 3 thématiques :

1. La politique RH de la collectivité
2. Les actions menées par la collectivité dans ses politiques publiques
3. Les moyens mobilisés, notamment au travers de la commande publique

Pour ce qui concerne plus particulièrement la responsabilité de la commune envers ses agents, la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qui porte sur les droits et les obligations des fonctionnaires, prévoit que : « *aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* ».

Le 12 mars 2012, la loi n°2012-347 introduit la présentation en comité technique d'un rapport annuel de situation comparée sur les femmes et les hommes au sein de la collectivité. Il est intégré dans le rapport Social Unique (RSU).

Enfin, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a prévu dans son article 94 une obligation d'élaboration par les communes de plus de 20 000 habitants d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Son contenu a été précisé par le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, qui en définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

Ce plan d'actions est présenté chaque année au Comité technique. Il est rendu accessible aux agents. Il est également transmis au préfet.

Mettre en œuvre une politique pour l'égalité femmes-hommes implique une convergence des politiques locales, autour de cet objectif, et sur les actions au quotidien pour s'attaquer et combattre les idées reçues. Il convient donc de mettre progressivement en place une approche intégrée, c'est-à-dire une approche qui, au-delà des mesures immédiates

de correction d'inégalités ou de protection de victimes, recherche une dynamique de changement structurel à portée préventive

La ville de Chilly-Mazarin s'est engagée dans cette mise en œuvre avec :

1. L'adhésion de la commune à la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale proposée par le conseil des communes et des régions d'Europe, qui a été votée par le conseil municipal le 8 novembre 2021.
2. La présentation d'un premier plan interne d'actions « égalité professionnelle » au conseil municipal le 29 mars 2021, pour la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (*Annexe 1*).
3. La désignation d'une chargée de mission pour animer, piloter, coordonner ces démarches

I. Les actions menées par la collectivité dans ses politiques publiques :

L'adhésion de la commune à la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale implique l'engagement d'élaborer, dans les deux ans de la signature, un Plan d'actions pour l'égalité.

La charte prévoit que le signataire engage de larges consultations avant d'adopter son plan, et qu'il diffusera largement celui-ci après son adoption. L'objectif est donc d'associer tous les acteurs, ce qui va passer par la consultation de ceux des habitants qui voudront bien s'exprimer et des partenaires de l'action municipale (associations, directeurs d'école et enseignants...).

Dans ce contexte, la commune souhaite adhérer au centre Hubertine-Auclert, Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes. Cet organisme associé de la Région Ile-de-France apporte son expertise et ses ressources aux actrices et acteurs qui œuvrent sur le territoire de la région.

1. Les services communaux

Les services de la commune intègrent l'objectif de l'égalité Femmes-Hommes dans leur fonctionnement quotidien, avec une attention particulière portée à l'enfance et la jeunesse pour combattre les stéréotypes dès le plus jeune âge.

- a) Le service Petite Enfance met en œuvre la charte nationale d'accueil du jeune enfant, dont le point n°7 précise : « *Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité.* »

Le fonctionnement des équipements vise l'éducation non genrée. Une vigilance particulière est menée autour des représentations du masculin et du féminin

(proposition de jeux, littérature enfantine, parole à l'enfant, échanges avec les parents).

- b) Des actions sont menées en direction des enfants par le service Enfance - Affaires Scolaires (théâtre, conte, vidéo « 1 question, 1 jour » suivie d'échanges avec tous les enfants) et permettent aux équipes d'animation de travailler au quotidien l'égalité filles-garçons :
- Tables mixtes au réfectoire
 - Mixité des jeux proposés
 - Achat de mobilier et de jeux pour favoriser le jeu ensemble
 - Langage approprié pour ne pas stigmatiser un genre masculin ou féminin.
- c) Les activités du service Jeunesse privilégient la mixité : jeux de société, jeux collectifs, sorties culturelles, ateliers éducatifs (danse, journalisme, photographie, musique, création manuelle ou artistique ...). L'équipe de médiation peut être sollicitée lors de difficultés rencontrées avec certains jeunes.
- d) Les propositions du service Culturel intègrent aussi cette recherche de déconstruction des stéréotypes. Ainsi, un duo 100% féminin, les Djazelles a été présenté aux collégiens le 8 mars 2021. Un échange a suivi, avec des questions autour du métier de musicienne mais aussi autour de ce que leur féminité peut leur apporter dans la pratique de leur métier. Une exposition a été proposée à la Médiathèque ainsi que devant les fenêtres de la salle d'exposition et du pôle culturel autour du thème du rôle des femmes.

Deux associations de la Ville : les Amis des Arts et *En Finir Avec la Polygamie* (EFAPO) ont porté ce projet.

2. Les associations

La commune de Chilly-Mazarin porte une attention particulière aux associations, qu'elle soutient par la mise à disposition de moyens matériels et financiers.

En 2021, les associations sportives les plus importantes se sont engagées à développer l'accès aux pratiquantes féminines, dans les conventions de subventionnement.

Pour les subventions 2022, le conseil municipal a adopté une charte de la laïcité qui engage les associations subventionnées et dont l'article 5 affirme que « *La laïcité contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la dignité des personnes. La République laïque ne tolère aucune discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, qu'elle découle d'un motif religieux ou autre. La laïcité contribue à promouvoir une culture commune du respect, du dialogue, de la tolérance mutuelle et de la considération d'autrui comme semblable doté de la même dignité et des mêmes droits.* »

Pour ce qui concerne le soutien matériel, mentionnons l'attribution d'un nouveau local cette année à l'association EFAPO. Cette association, qui agit en direction des femmes victimes de violence mais aussi d'exclusions, assure des accompagnements juridiques, psychologiques ou sociaux et organise des groupes de parole et des ateliers de recherche d'emploi pour ces femmes. Les nouveaux locaux lui permettront d'assurer ses permanences et son accueil dans de meilleures conditions

3. Les actions partenariales

Au-delà des partenariats organisés ponctuellement, la finalité du plan d'actions pour l'égalité est que toutes les politiques concourent à cet objectif en créant les synergies souhaitables entre tous les acteurs concernés.

Ainsi le conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance, présidée par la maire et qui réunit le Sous-Préfet, le Procureur de la République, la police nationale, les bailleurs sociaux, l'éducation nationale, les associations locales, la RATP et les services de la ville a adopté le 17 janvier, une stratégie territoriale 2022-2026 qui a prévu entre autres une action « *Accompagner et soutenir les dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales* ». Il s'agit de créer un réseau local pour permettre de favoriser le repérage, l'orientation et l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales. L'objectif général est donc de faire vivre le réseau des professionnels par des échanges de pratiques et de suivi des situations pour une prise en charge globale des victimes. Le CLSPD a d'ailleurs décidé la mise en place d'un groupe de travail dont l'objet est de *Renforcer l'accès au droit, la cohésion sociale et la prévention des violences faites aux femmes et intrafamiliales*.

La municipalité est soucieuse d'inscrire dans l'espace public la place des femmes dans l'Histoire. Ainsi, le tout-nouveau Espace de proximité « Solidarité-entraides », destiné aux associations en lien avec la Santé, le Handicap et les Solidarités, a été nommé Helen Keller, du nom de la 1^{ère} femme porteuse d'un handicap à obtenir un diplôme universitaire aux États-Unis et qui a porté toute sa vie le combat contre les discriminations, envers les personnes handicapées mais aussi pour le droit de vote des femmes.

II. **La politique RH de la collectivité en matière d'égalité femmes-hommes**

Le plan d'actions présenté au conseil municipal, le 29 mars 2021, se décline en trois objectifs (*Annexe 2*) :

1. Objectif 1 : « **Conduire une politique de ressources humaines attentive et contre les discriminations** »,

2. **Objectif 2 : « Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles et supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière »,**
 3. **Objectif 3 : « Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».**
-
1. **Objectif 1 « Conduire une politique de ressources humaines attentive et contre les discriminations »**

Action 1-1 : Améliorer les données du rapport de la situation comparée

Une première étape est atteinte depuis 2020, avec la présentation d'une synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2019 issus du bilan social annuel. La version relative à 2020 est annexée à ce rapport (*Annexe 2.*) Son analyse et celle des évolutions par rapport au bilan 2019 doit permettre de mesurer où les efforts essentiels doivent porter pour réduire les inégalités

Annexe 2 (synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2020, Commune de Chilly-Mazarin).

Action 1-2 : Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique RH

Sur la base des indications données par le bilan social et d'autres sources complémentaires (questionnaires, entretiens...), les décisions de gestion des personnes pourront intégrer l'éventuel impact des critères statutaires et de gestion, des temps partiels, des parentalités et maternités sur les déroulements de carrières et les promotions, ou sur la différenciation des parts indiciaires et indemnitaires des rémunérations, selon les filières, catégories et corps.

Ainsi , alors que le rapport indiquait que 30 % des femmes étaient contractuelles sur emploi permanent contre seulement 25% des hommes, il constatait que seulement 6 % des femmes contractuelles étaient en CDI contre 9 % des hommes. Le plan de résorption de la précarité mis en œuvre en 2021 a concerné majoritairement les femmes.

De même, une attention particulière a été apportée sur les retards de carrière que subissent nombre de femmes. Le rapport 2019 indiquait que, parmi les titulaires, 13,5 % des hommes avaient bénéficié d'un avancement contre 10,3 % des femmes ; le rapport 2020 indique que 38 femmes ont bénéficié d'un avancement sur 228 en 2021, soit 17 %, et 4 hommes sur 91 soit 5%. Ce déséquilibre dans l'autre sens n'a évidemment pas vocation à être pérennisé, mais un rééquilibrage et un rattrapage étaient nécessaires.

Action 1-3 : Sensibiliser et former l'ensemble des agent.e.s à la lutte contre les discriminations

Actions en interne en 2021 :

- Des réunions de travail avec des agents volontaires ont permis d'échanger autour de l'égalité femmes-hommes. Elles se sont déroulées les 29 janvier et 5 février 2021, et ont permis d'amorcer l'élaboration du plan d'actions sur l'égalité professionnelle,
- Des sensibilisations aux agents de la collectivité « *Lutter contre les discriminations* », ont été organisées en interne par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) et la compagnie Art et prémices. Elles ont eu lieu les 20 et 21 septembre 2021.

Sur un format « théâtre forum », elles ont permis de combiner des apports théoriques et des saynètes. 95 agents ont participé à cette action.

Cette sensibilisation, inscrite au plan de formation triennal 2021-2023, fera l'objet de 4 sessions supplémentaires en 2022.

2. Objectif 2 « Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles et supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière »

Action 2-1 : Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois

La filière la plus équilibrée est celle du sport avec une répartition femmes-hommes de 50/50.

Les stéréotypes sont tenaces dans certaines filières plus déséquilibrées. C'est bien une action globale dans la société qui est nécessaire pour mettre fin à ces déséquilibres :

- Filière médico-sociale, ASTEM et personnel des équipements « petite enfance » sont 100% féminines,
- La Police municipale : 82 % hommes.

A noter qu'en 2019, les trois emplois de direction fonctionnels (DGS, DGA, DST) étaient occupés par des hommes. Mais en 2020 une directrice générale adjointe a été recrutée.

Action 2-2 : Prévenir et lutter contre les discriminations dans le cadre du processus de recrutement

Les annonces de recrutement font l'objet d'un examen attentif pour éviter la reproduction des stéréotypes et afficher clairement que tous les postes sont ouverts aux femmes comme aux hommes. Elles sont publiées via des supports de diffusion variés permettant à un panel de candidats potentiels d'en prendre connaissance :

- Site spécialisé pour la fonction publique territoriale (emploi-territorial.fr),

- Supports plus larges comme le site et les réseaux sociaux de la ville,
- Les pages de recrutement du site de la CPS,
- Site du département (Job91.fr),
- La Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation (MEIF).

Les annonces sont également diffusées systématiquement en interne par mail.

Pour renforcer l'équité professionnelle, l'ensemble des agents municipaux sera doté dès la fin de janvier 2022 d'une adresse mail professionnelle. Tous les agents pourront avoir un accès immédiat et facilité à toutes les informations diffusées par la collectivité, dont les avis de vacance.

Un travail de transparence de la procédure de recrutement est en cours :

- Des grilles d'évaluation communes à tous les candidats,
- Une traçabilité des comptes-rendus d'entretien et de décisions prises seront mises en place.

Action 2-3 : Prendre les mesures pour les déroulements de carrière

Comme indiqué pour la mise en œuvre de l'action 1-2, l'analyse du bilan social et de son évolution au fil des ans constitue l'outil de pilotage de cette action. La mise en évidence des ratios permet de mettre en évidence les inégalités et de prioriser les campagnes de proposition, selon les ratios trouvés, pour tendre vers l'égalité.

Par ailleurs, l'établissement des lignes directrices de gestion permet d'établir des critères objectifs à la promotion. C'est ce qui a été fait pour les avancements de grade, afin d'éviter non seulement le clientélisme ou le copinage ou simplement les incohérences de décisions prises au coup par coup et c'est ce qui reste à faire pour les promotions de corps en lien avec les critères du centre de gestion intercommunal.

Action 2-4 : Adapter l'organisation du travail et du temps de travail

Dans le cadre du chantier sur le temps de travail et de l'application de la loi sur la durée annuelle équivalente à 1 607 heures, la ville de Chilly-Mazarin a porté une attention à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, pour les femmes comme pour les hommes. Les modalités adoptées par le conseil municipal ont été élaborées suite à une large concertation (questionnaires, réunions de service) notamment pour que cet aspect puisse en particulier être réellement pris en compte (choix d'une durée hebdomadaire de 37h avec 12 jours de RTT, plannings hebdomadaires qui se déploient sur 4,5 jours avec le mercredi après-midi non travaillé dans certains services, maintien des heures de convenance qui permettent de s'absenter une heure ou deux dans le respect des 1 607 h....).

Pour articuler vie professionnelle et personnelle des agents, une expérimentation du télétravail a été décidée en lien avec les organisations syndicales. Elle est ouverte pour un an aux agents bénévoles, dont les tâches sont possibles en télétravail.

L'évaluation de cette expérimentation sera présentée en Comité Technique en décembre 2022. Elle permettra de définir les modalités d'un dispositif pérenne du télétravail au sein des services municipaux.

Des crédits spécifiques seront inscrits au Budget primitif 2022 afin de permettre l'acquisition d'ordinateurs portables avec accès au réseau informatique de la ville.

3. Objectif 3 : « Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes »

Action 3-1 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes

Le dispositif a été mis en place par la collectivité après la validation du Comité Technique en décembre 2020, puis la signature d'une convention avec le CIG pour assurer le recueil et le traitement des signalements dans le respect de l'anonymat des personnes qui signalent des faits.

Une information a été faite aux agents par note de service transmise avec la fiche de paie en juillet 2021.

Cette information sera également diffusée aux nouveaux agents recrutés dans les réunions d'accueil qui seront mises en place en 2022.

Action 3-2 : Renforcer la prévention des violences sexuelles et sexistes

Maintenant que le dispositif de signalement est en place, il convient de sensibiliser l'ensemble des agent.e.s afin qu'aucun.e d'entre eux.elles n'ignore les ressources et l'appui mais aussi les sanctions encourues dans les situations de violences ou harcèlement. Dès que le CHSCT aura fini la remise à niveau des procédures obligatoires encore défectueuses (mises en place des registres, du document unique de prévention des risques et du plan pluriannuel qui doit en découler...), il sera saisi de la possibilité de rédiger un guide - papier ou numérique – qui regroupera les dispositions et les outils, et qui permettra d'identifier les facteurs de risques spécifiques, pour conforter la prévention.