

VILLE DE MONTBELIARD
DEPARTEMENT DU DOUBS
ARRONDISSEMENT DE MONTBELIARD

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 3 avril 2023

L'an deux mille vingt-trois, le trois avril à dix-huit heures, le Conseil Municipal s'est réuni à Pays de Montbéliard Agglomération, avenue des Alliés, dans la salle du Conseil de la Communauté d'Agglomération, sous la présidence de Madame Marie-Noëlle BIGUINET, Maire.

La convocation a été adressée aux Conseillers Municipaux et affichée le 24 mars 2023.

Etaient présents :

Mme Christine SCHMITT, M. Philippe DUVERNOY, M. Philippe TISSOT,
M. Christophe FROPIER, Mme Ghénia BENSAOU, M. Eddie STAMPONE,
Adjoint

Mme Evelyne PERRIOT, M. Frédéric ZUSATZ, Mme Gisèle CUCHET, M. Rémi
PLUCHE, M. Olivier TRAVERSIER, M. François CAYOT, M. Gilles MAILLARD,
M. Karim DJILALI, Mme Nora ZARLENGA, M. Olivier GOUSSET, Mme Marie-
Rose GALMES, M. Patrick TAUSENFREUND, M. Mehdi MONNIER,
M. Bernard LACHAMBRE, M. Eric LANÇON, Mme Sidonie MARCHAL,
M. Gilles BORNOT, M. Eric MARCOT, Conseillers Municipaux

Etaient excusés :

M. Alexandre GAUTHIER avec pouvoir à Mme Marie-Noëlle BIGUINET
Mme Annie VITALI avec pouvoir à Mme Christine SCHMITT
Mme Léopoldine ROUDET avec pouvoir à M. Eddie STAMPONE
Mme Anne POCHOUNY avec pouvoir à M. Philippe TISSOT
Mme Priscilla BORGERHOFF avec pouvoir à Mme Nora ZARLENGA
M. Alain PONCET avec pouvoir à M. Bernard LACHAMBRE
Mme Myriam CHIAPPA KIGER avec pouvoir à M. Eric LANÇON

Etaient absentes :

Mme Hélène MAITRE-HENRIET
Mme Alixia BEAUTÉ
Mme Sophie GUILLAUME

Secrétaire de séance :

M. Mehdi MONNIER

<u>OBJET</u> <u>RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES / HOMMES</u>
--

Cette délibération a été affichée le : 5 avril 2023

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES / HOMMES

Monsieur Eddie STAMPONE expose :

En application de la loi n° 2014-873 du 4 Août 2014 (articles 61 et 77) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (codifiés à l'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales), les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel d'égalité entre les femmes et les hommes.

Son contenu et les modalités de présentation sont fixés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015 (article D2311-16 du CGCT).

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport doit comporter 2 parties :

- La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité
- La seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Une partie facultative permet de faire le point sur la situation économique et sociale en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Après avis de la commission compétente, le Conseil Municipal prend acte de la présentation du rapport annuel d'égalité entre les femmes et les hommes annexé à la présente délibération.

Décision du Conseil Municipal
- Le Conseil Municipal a pris acte -
Ont signé au registre les membres présents
Le Maire,



Marie-Noëlle Biguinet

Marie-Noëlle BIGUINET

Déposée en Sous-Préfecture le : 5 avril 2023

Rapport Plan d'action égalité professionnelle Femmes/Hommes

Décembre 2021- Décembre 2024 - Annexe

PREMIERE PARTIE

Références juridiques :

- Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation du fonctionnaire
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action doit comporter au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Favoriser l'articulation entre 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.
-

Le plan doit être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique. Sa mise en œuvre et son suivi doivent être présentés chaque année au Comité Technique de la collectivité.

La durée de ce plan ne peut excéder 3 ans renouvelables une fois.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents. Ainsi, le plan d'action sera rendu accessible sur l'intranet et le site internet de la collectivité.

A) ETAT DES LIEUX ANNEE 2021

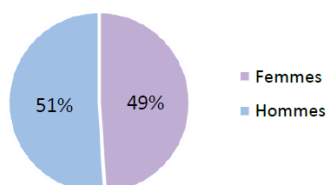
Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle : Ville de Montbéliard

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 215 femmes et 224 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

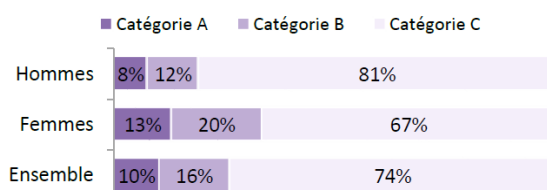


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

- 206,0 fonctionnaires hommes
- 192,8 fonctionnaires femmes
- 24,0 contractuels hommes
- 16,9 contractuelles femmes

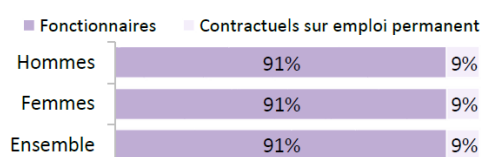
- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	62%
Catégorie B	63%
Catégorie C	44%

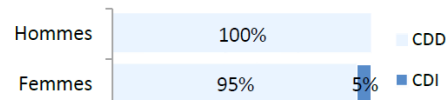
- ➔ 9 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes



- ▶ 49 % des fonctionnaires sont des femmes et 51 % des hommes
- ▶ 49 % des contractuels permanents sont des femmes et 51 % des hommes

- ➔ 5 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 1 agent en CDI sur 39 agents contractuels, soit 3 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	87%	13%
Technique	21%	79%
Culturelle	80%	20%
Sportive	50%	50%
Médico-sociale	100%	0%
Police	33%	67%
Incendie	-	-
Animation	75%	25%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Rédacteurs	95%
Adjointes administratifs	90%
Animateurs	83%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèque	80%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

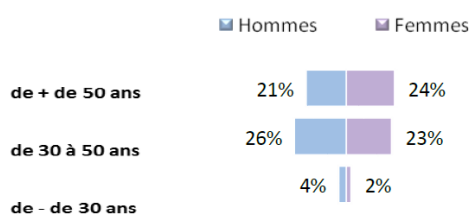
Agents de maîtrise	100%
Techniciens	77%
Adjointes techniques	76%
Ingénieurs	67%
Agents de police municipale	67%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

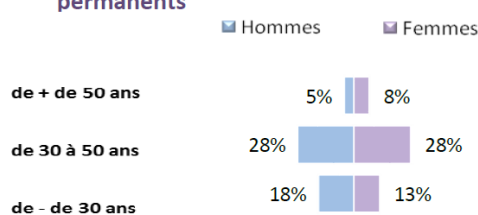
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,70	35,66	47,55
Hommes	46,10	34,25	45,04

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

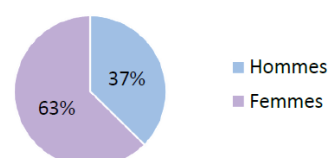


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	52%
Emplois aidés	100%
Apprentis	100%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

3 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 33% des nominations concernent des femmes

1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

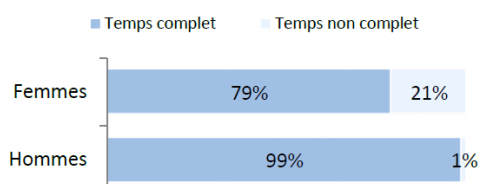
► Pour rappel, 49% des fonctionnaires sont des femmes

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

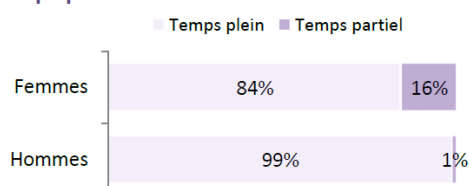
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



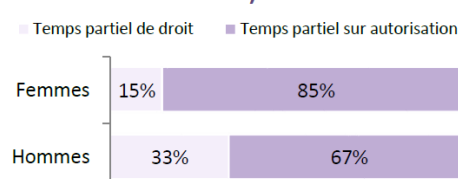
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	7,37%	3,67%
	Ensemble : 5,48%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,40%	5,28%
	Ensemble : 7,53%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	12,18%	5,75%
	Ensemble : 8,90%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

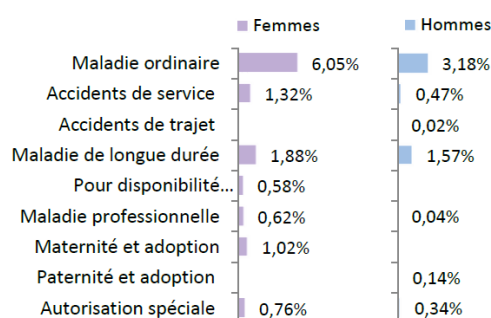
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 38 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 19,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

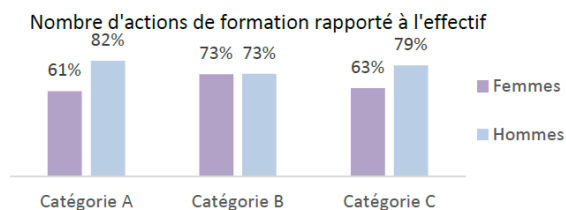
- 9 congés maternité ou adoption en 2021
- 5 congés paternité ou adoption en 2021

➔ 35 accidents du travail déclarés en 2021

- 4,9 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 7,1 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1108 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 418 jours d'arrêt

Formation

➔ 315 départs en formation concernant des agents permanents

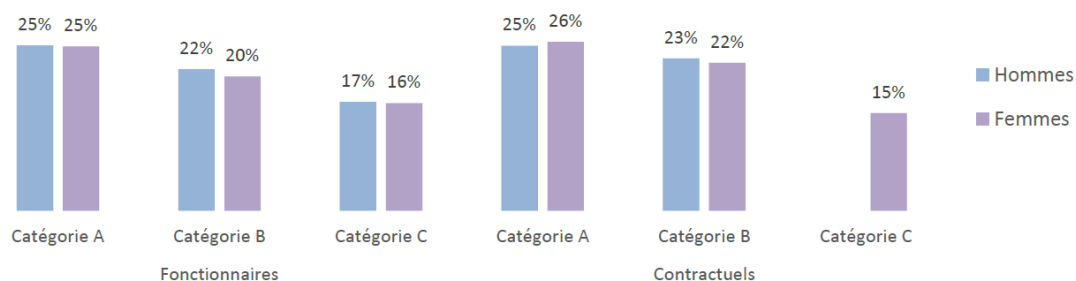


➔ 71 départs en formation pour les agents non permanents

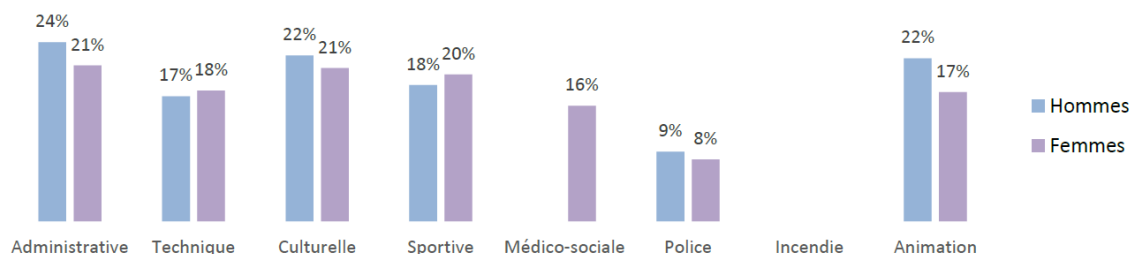
85,9 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



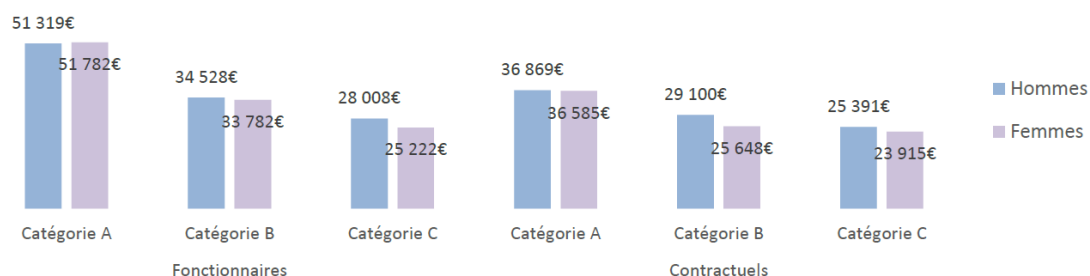
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



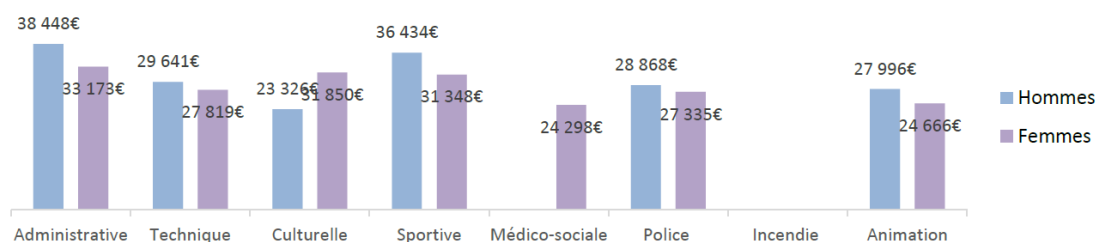
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	27%	25%	22%	21%	17%	19%
Technique	24%	28%	23%	23%	15%	14%
Culturelle	27%	23%	22%	20%	21%	19%
Sportive			18%	20%		
Médico-sociale						16%
Police					9%	8%
Incendie						
Animation			21%	22%	22%	16%

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	44 878 €	47 062 €	25 237 €	32 625 €	28 913 €	27 511 €
Technique	51 718 €	60 279 €	33 239 €	31 423 €	27 995 €	23 949 €
Culturelle	31 728 €	44 345 €	28 780 €	32 190 €	17 932 €	25 402 €
Sportive			36 434 €	31 348 €		
Médico-sociale						24 298 €
Police					28 868 €	27 335 €
Incendie						
Animation			32 984 €	30 726 €	27 441 €	23 155 €

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	4‰	9‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

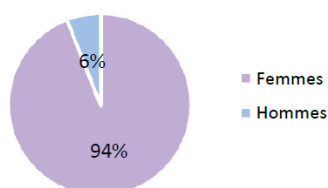
➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle : CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE MONTBELIARD

➔ **Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 145 femmes et 9 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

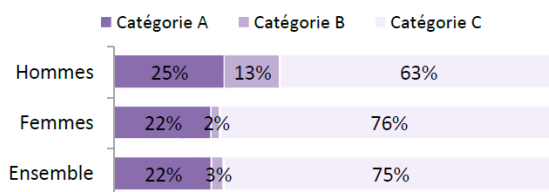


Aucun agent sur emploi fonctionnel

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

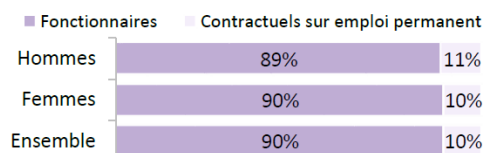
- 8,0 fonctionnaires hommes
- 119,6 fonctionnaires femmes
- 1,0 contractuel homme
- 11,5 contractuelles femmes

➔ **Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)**



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	94%
	Catégorie B	75%
	Catégorie C	96%

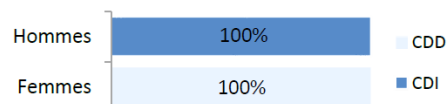
➔ **10 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 11 % des hommes**



- ▶ 94 % des fonctionnaires sont des femmes et 6 % des hommes
- ▶ 94 % des contractuels permanents sont des femmes et 6 % des hommes

➔ **Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 100 % des hommes**

Au total, 1 agent en CDI sur 16 agents contractuels, soit 6 %



➔ **Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100%	-
Technique	40%	60%
Culturelle	-	-
Sportive	-	-
Médico-sociale	98%	2%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Doubs par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des attachés

Attachés	100%
Adjoint administratifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Agents sociaux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%

Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des adjoints techniques

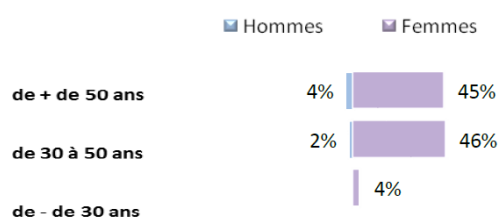
Adjoint techniques	56%
--------------------	-----

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

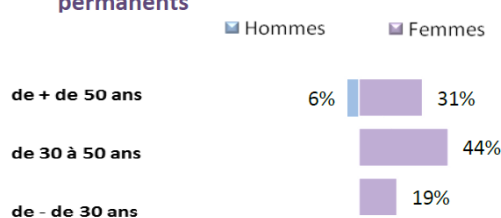
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,27	40,50	47,47
Hommes	50,00	57,50	50,83

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

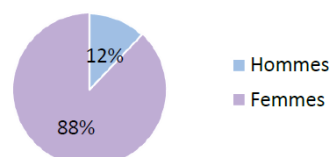


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	71%
Emplois aidés	80%
Apprentis	-

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

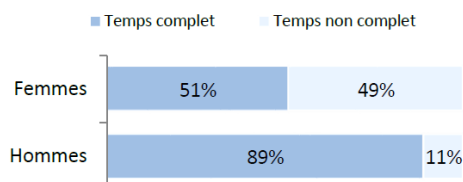
Aucun lauréat d'un examen professionnel

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

► Pour rappel, 94% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

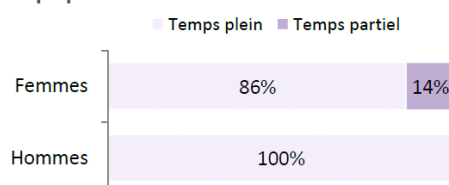
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



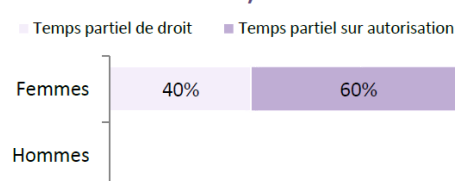
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,76%	12,94%
	Ensemble : 9,95%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	11,68%	12,94%
	Ensemble : 11,75%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	13,12%	13,27%
	Ensemble : 13,13%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

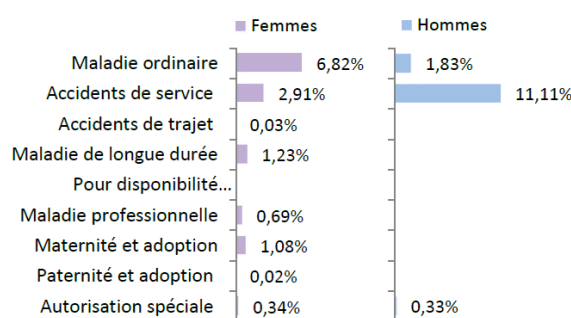
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 42,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 47,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

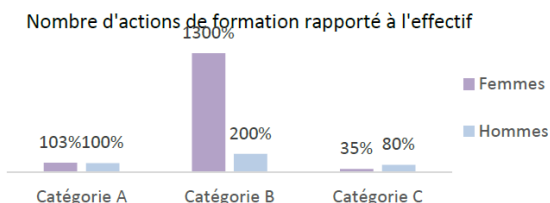
- 4 congés maternité ou adoption en 2021
- Un congé paternité ou adoption en 2021

➔ 25 accidents du travail déclarés en 2021

- 13,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Aucun accident du travail ne concernait des hommes
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1839 jours d'arrêt

Formation

➤ 119 départs en formation concernant des agents permanents

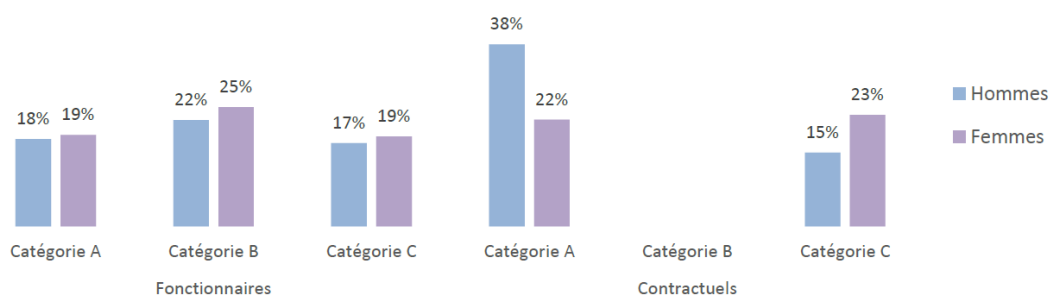


➤ 5 départs en formation pour les agents non permanents

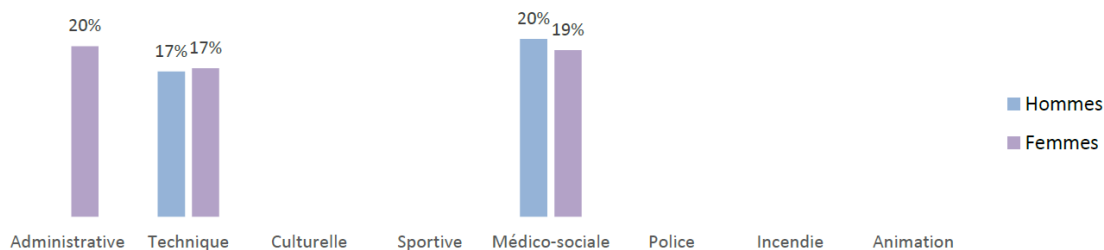
2 départs en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 3 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



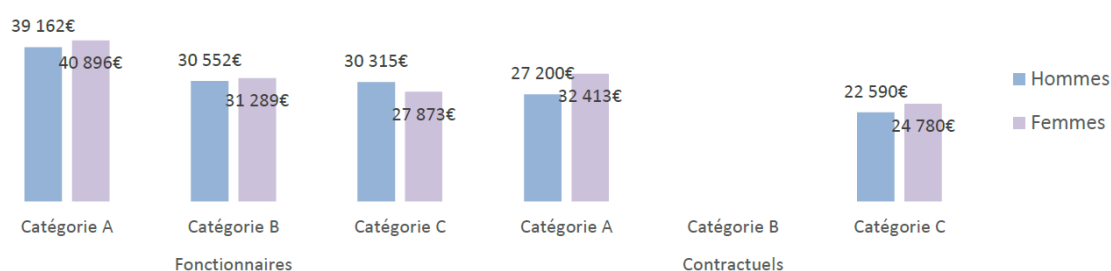
➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



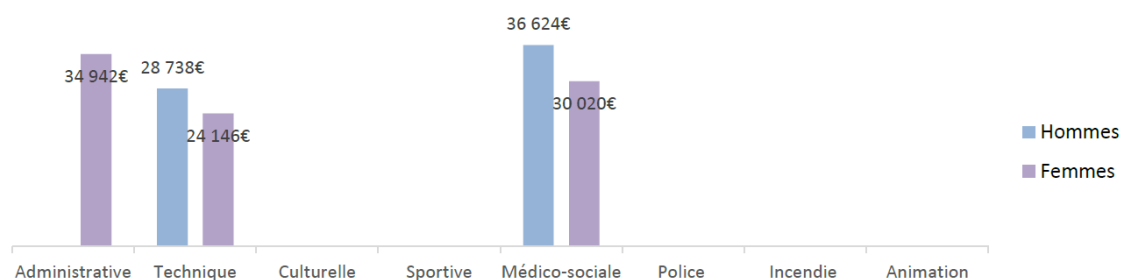
➤ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		21%		26%		17%
Technique			22%		16%	17%
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	19%	19%		22%	23%	19%
Police						
Incendie						
Animation						

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative		46 944 €		30 265 €		28 397 €
Technique			30 552 €		28 362 €	24 146 €
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale	38 124 €	37 350 €	33 470 €	33 339 €	27 745 €	
Police						
Incendie						
Animation						

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➡ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➡ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

B) EVALUER ET PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATION

La Ville et le CCAS de Montbéliard appliquent une politique de rémunération conforme à la rémunération statutaire et en lien avec les responsabilités et les missions des postes. Le RIFSEEP est généralisé à l'ensemble des agents de la collectivité. Tous les postes ont été objectivement analysés et classés par groupe de responsabilité.

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Mesurer les inégalités salariales et faire un suivi particulier pour certaines catégories (Etude de cohorte)	- Ratio rémunération entre les femmes et les hommes - Ratio de certaines catégories (métier, grade, services, encadrement...)	- Annuel / voir rapport égalité F/H

C) GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Ville et le CCAS de Montbéliard, dans le cadre de la mise en place des Lignes Directrices de Gestion de décembre 2020, ont établi des orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels en tenant compte de différents critères objectifs permettant de démontrer l'engagement professionnel, les compétences, le savoir être, la capacité d'adaptation et le cas échéant l'encadrement d'équipes.

La mise en place d'une charte de mobilité en décembre 2015, ainsi qu'une procédure de recrutement officielle et écrite validée en octobre 2020 permettent de garantir l'égal accès des femmes et des hommes.

L'objectif des actions définies ci-dessous est d'améliorer de manière continue les processus RH.

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Sensibiliser les jurys de recrutement/mobilité à la non-discrimination homme/femme	- Nombre de membres des jurys sensibilisés - Nombre de jours de sensibilisation	2022/2023 Information sur la procédure de recrutement 86 jurys se sont réunis en 2022
- Communiquer sur la procédure de recrutement mise en place : o en interne (site intranet –	- Nombre d'actions de communication	2022/2023 Information sur le site internet

- Echo des Services) - en externe (site internet de la Ville)		de la ville
- Favoriser la mixité des métiers : - o Etablir un diagnostic de la mixité des métiers au sein de la collectivité - o Garantir une dénomination des postes non genrée (annonce de recrutement, organigramme...) - o Faciliter l'accès aux métiers dits « manuels » aux femmes en travaillant sur l'ergonomie des postes - o Adapter les EPI à la morphologie des agents en intégrant des critères dans le cahier des charges des marchés EPI. - o Garantir l'accès et l'existence de sanitaires et vestiaires mixtes et faire évoluer les locaux en cas de besoin - o Mener des actions de communication à l'égalité professionnelle à destination des agents et des encadrants pour lutter contre les stéréotypes	- Diagnostic - Contrôles réguliers - Nombre d'intervention/étude du conseiller de prévention - Critères dans le cahier des charges des EPI - Nombre de dotations EPI adaptées aux femmes - Diagnostic de l'existant - Nombre de modifications/adaptations des locaux - Nombre d'actions de communication (affiches, flyers, articles L'écho des services, mise en avant de portraits de femmes dans les métiers manuels...) - Nombre d'interventions du conseiller de prévention au sein des services	2022/2023 En cours Effectué à compter de 2022 2022/2023/ 2024 Etude poste pour 1 femme au service EEV en 2022 2022/2023/ 2024 1 dotation EEV en 2022 1 dotation prévue à l'atelier peinture 2023 2022 2023/2024 Diagnostic effectué pour BLEP 2022/2023/ 2024 Film présentation ville/ccas avec mise en avant des femmes dans les métiers techniques 2022 Mise en avant des statistiques des femmes employées sur le site internet

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

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Adapter l'organisation du travail et du temps de travail : - o Mise en place de nouvelles modalités de gestion du temps (cycles ATT, plages fixes et variables, pause méridienne, gestion des récupération, annualisation, CET...	- Statistiques du logiciel GTA - Rédaction d'une nouvelle charte du temps de travail	2022/2023/ 2024 Réunions d'information à l'ensemble des encadrants 10 mars 2023. Support d'info aux agents en cours

○ Mise en place d'un logiciel GTA		d'élaboration Phase d'installation et déploiement 1 ^{er} mai 2023 à fin 2024
- Mise en œuvre du télétravail avec une première phase expérimentale à compter du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2023, pour les agents à temps plein et dont les missions le permettent.	- Bilan d'étape de l'expérimentation - Bilan fin de l'expérimentation	2022/2023 Bilan et propositions de modalités de poursuite du dispositif en cours
- Mieux informer les agents sur leurs différents droits aux congés (congé parental, droit jours pour enfants gravement malades, pour accompagnements personnes à charge...), aux possibilités de temps partiels	- Mise à jour/adaptation d'un guide RH - Nombre d'informations effectuées et supports.	2023/2024

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

- La Ville et le CCAS de Montbéliard ont intégré dans le Règlement Intérieur Hygiène/Sécurité la notion de lutte contre le harcèlement et la discrimination.
- En parallèle, une procédure de signalement a été mise en place.

Actions	Indicateurs/Eléments de suivi	Calendrier
- Communiquer sur le règlement et la procédure de signalement et sensibiliser les agents et les encadrants.	- Statistiques des signalements - Nombre de réunions de sensibilisation du conseiller de prévention au sein des services	Annuel / cf rapport diagnostic locale des RPS
- Mettre en place d'un parcours de formation adapté, notamment à destination des encadrants : ○ Conférences ○ Ateliers ○ Formations CNFPT	- Nombre de formations et nombre de jours suivis.	2022/2023/ 2024 Formations prévues au plan de formation en 2023
- Campagnes de sensibilisation en s'appuyant notamment sur des journées particulières (journée de l'égalité, journée des droits de la femme, journée de lutte contre les violences aux femmes...)	- Nombre de communications	Focus annuel Post facebook sur journée de la femme
- Introduire ce thème dans les journées d'accueil des nouveaux arrivants -	- Nombre de journées d'accueil	Annuel / Intervention du conseiller de prévention lors des journées des nouveaux arrivants (2 journées en 2022)

DEUXIEME PARTIE

CENTRE D'HEBERGEMENT ET DE REINSERTION SOCIALE

« Le CCAS de Montbéliard gère un dispositif d'hébergement, dont un centre d'hébergement et de Réinsertion sociale (CHRS) collectif et diffus.

Ce dispositif est financé en dotation globale par l'Etat (DDCSPP), la CAF dans le cadre de l'APL et le Conseil Départemental pour l'accueil des enfants de moins de trois ans.

Dans le cadre du protocole « personnes victimes de violence », en 2022 ce sont :

- 8 femmes avec 16 enfants qui ont été accueillis sur le CHRS diffus.
- 10 femmes avec 15 enfants et 46 femmes isolées, ainsi que 40 hommes isolés, et 1 couple avec 3 enfants qui ont émargé sur le CHRS collectif mixte.

Ainsi, au cours de l'année 2022, 40 ménages (44 en 2021) ont été accompagnés dans le cadre du protocole « personnes victimes de violences ».

Les admissions ont été effectuées avec accord au préalable du 115.

GSE

Dans le cadre du GSE, est organisée la mise en lien de l'offre et de la demande d'emploi dans un contexte d'actions sécurisées, pour l'employeur qui participe à la formation de son futur salarié et pour le demandeur d'emploi qui sait qu'un emploi lui sera proposé à l'issue de sa formation.

Sur 83 bénéficiaires de l'action en 2022, 38 sont des femmes et 45 sont des hommes (animation, commerce vente, BNSSA, auxiliaire de vie, conducteur inter urbain, poids lourds)

Afin de lever l'un des freins d'accès à l'emploi pour les plus jeunes, et de favoriser l'accès au permis de conduire pour les personnes porteuses d'un projet professionnel clair, le CCAS propose une aide au permis de conduire.

Cette action est réalisée en partenariat avec la Roue de Secours (qui réalise en amont un diagnostic mobilité).

En 2022, ce sont 21 personnes qui ont pu bénéficier de cette aide : 14 femmes et 7 hommes.

Tous les ans un forum recrutement est organisé pour permettre aux demandeurs d'emploi de rencontrer des entreprises et de postuler sur les offres d'emploi proposées par celles-ci. En 2022 ce sont 799 visiteurs presque autant de femmes que d'hommes : 405 femmes pour 394 hommes ; 228 recrutements effectifs à l'issue de ce forum avec la même proportion de femmes et d'hommes quant à l'accès à l'emploi.

La Ville de Montbéliard met en place un forum des jobs d'été et de l'apprentissage tous les ans, dont l'objectif est de favoriser les échanges entre les acteurs du monde économique et les jeunes de plus de 16 ans.

Plusieurs ateliers sont proposés (espace consultation d'offres d'emploi, présentation des chantiers jeunes, atelier aide à la rédaction de CV et lettres de motivations, conférences sur la confiance en soi...)

Une enquête a été réalisée tout au long de la journée, 56 % des personnes interrogées étaient de sexe féminin, l'âge moyen était de 19 ans.

Le soutien aux associations favorisant l'égalité femmes/hommes CCAS :

Le soutien aux associations engagées sur l'égalité des femmes et des hommes, telle que Féminin pluri'elles : association de proximité au service des habitants, en privilégiant la dimension familiale, intergénérationnelle et citoyenne.

Des actions sur l'accompagnement des familles et les luttes contre les exclusions, des sorties familiales, des actions de promotion de la santé, des actions autour de la mixité et de l'égalité filles/garçons, des actions de soutien à la parentalité... sont menées par cette association.

Le CCAS a octroyé une subvention de 5000 € à l'association en 2022.

PROGRAMME DE REUSSITE EDUCATIVE

Le programme de Réussite Educative, issu de la loi Borloo de 2005 relative à la cohésion sociale, s'applique aux enfants et jeunes de 2 à 18 ans, présentant des signes de fragilité sociale, familiale, éducative, et ne bénéficiant pas d'un environnement favorable à un développement personnel harmonieux.

L'action porte sur un soutien individualisé et personnalisé à l'enfant, mobilisant si besoin, l'ensemble des acteurs du monde socio-éducatif.

En 2022, ce sont 92 filles et 145 garçons qui ont été accompagnés sur ce dispositif.

TROISIEME PARTIE

EVOLUTION ET STRUCTURE DE LA POPULATION EN 2019

(données locales INSEE – Commune de Montbéliard 25388 – chiffres détaillés parus le 23/01/2022)

Population par grandes tranches d'âges

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	26 207	100,0	25 697	100,0	25 806	100,0
0 à 14 ans	4 566	17,4	4 967	19,3	5 162	20,0
15 à 29 ans	5 813	22,2	5 071	19,7	5 166	20,0
30 à 44 ans	5 013	19,1	4 794	18,7	4 661	18,1
45 à 59 ans	5 083	19,4	4 340	16,9	4 240	16,4
60 à 74 ans	3 489	13,3	3 985	15,5	3 972	15,4
75 ans ou plus	2 243	8,6	2 540	9,9	2 605	10,1

Source : Insee, RP2008, RP 2013 et RP 2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2019

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	9 809	10 842	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	0	0	0,0	0,0	0,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	234	130	0,4	2,8	1,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	984	569	1,8	13,3	3,6
Professions intermédiaires	967	1 034	7,2	16,7	2,9
Employés	808	2 244	17,6	20,9	6,4
Ouvriers	2 649	760	15,1	27,9	4,2
Retraités	2 520	3 113	0,0	0,3	70,7
Autres personnes sans activité professionnelle	1 647	2 991	57,9	18,1	11,0

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2022.

Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2008	%	2013	%	2019	%	2008	2013	2019
Ensemble	12 180	100,0	11 952	100,0	11 826	100,0	25 414	24 900	24 764
Ménages d'une personne	5 099	41,9	5 319	44,5	5 366	45,4	5 099	5 319	5 366
Hommes seuls	2 255	18,5	2 313	19,3	2 381	20,1	2 255	2 313	2 381
Femmes seules	2 844	23,3	3 007	25,2	2 985	25,2	2 844	3 007	2 985
Autres ménages sans famille	280	2,3	265	2,2	212	1,8	692	678	523
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	6 801	55,8	6 367	53,3	6 248	52,8	19 623	18 903	18 875
Un couple sans enfant	2 873	23,6	2 670	22,3	2 375	20,1	5 812	5 420	4 813
Un couple avec enfant(s)	2 712	22,3	2 502	20,9	2 547	21,5	10 669	10 183	10 461
Une famille monoparentale	1 217	10,0	1 195	10,0	1 325	11,2	3 142	3 299	3 601

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2022

Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2019

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	1 340	1 025	76,5	77,4	75,6
6 à 10 ans	1 880	1 827	97,2	96,8	97,6
11 à 14 ans	1 363	1 322	97,0	96,5	97,5
15 à 17 ans	983	916	93,1	90,8	95,5
18 à 24 ans	2 693	1 318	49,0	47,1	51,2
25 à 29 ans	1 490	156	10,5	10,6	10,3
30 ans ou plus	15 478	170	1,1	1,3	0,9

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	18 084	8 450	9 634
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	29,4	26,1	32,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	6,1	4,4	7,6
CAP, BEP ou équivalent	22,2	26,3	18,6
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,1	15,6	16,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	9,1	9,1	9,0
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	7,8	6,7	8,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	9,3	11,7	7,2

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2019

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	15 410	10 569	68,6	8 293	53,8
15 à 24 ans	3 676	1 701	46,3	1 215	33,0
25 à 54 ans	9 021	7 512	83,3	5 951	66,0
55 à 64 ans	2 713	1 356	50,0	1 128	41,6
Hommes	7 601	5 679	74,7	4 500	59,2
15 à 24 ans	1 990	993	49,9	734	36,9
25 à 54 ans	4 490	4 085	91,0	3 284	73,2
55 à 64 ans	1 121	601	53,6	482	43,0
Femmes	7 810	4 890	62,6	3 794	48,6
15 à 24 ans	1 686	708	42,0	481	28,5
25 à 54 ans	4 531	3 427	75,6	2 667	58,8
55 à 64 ans	1 592	755	47,4	646	40,6

Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2008	2013	2019
Nombre de chômeurs	2 167	2 358	2 276
Taux de chômage en %	17,9	21,8	21,5
Taux de chômage des 15 à 24 ans	32,7	39,7	28,6
Taux de chômage des 25 à 54 ans	16,4	19,7	20,8
Taux de chômage des 55 à 64 ans	9,3	13,7	16,8

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.

Emploi selon le statut professionnel

	2008	%	2013	%	2019	%
Ensemble	17 641	100,0	17 138	100,0	16 663	100,0
Salariés	16 542	93,8	15 865	92,6	15 491	93,3
<i>dont femmes</i>	<i>9 257</i>	<i>52,5</i>	<i>8 961</i>	<i>52,3</i>	<i>8 004</i>	<i>48,2</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>3 393</i>	<i>19,2</i>	<i>3 387</i>	<i>19,8</i>	<i>2 863</i>	<i>17,2</i>
Non-salariés	1 099	6,2	1 273	7,4	1 112	6,7
<i>dont femmes</i>	<i>441</i>	<i>2,5</i>	<i>514</i>	<i>3,0</i>	<i>463</i>	<i>2,8</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>128</i>	<i>0,7</i>	<i>177</i>	<i>1,0</i>	<i>187</i>	<i>1,1</i>

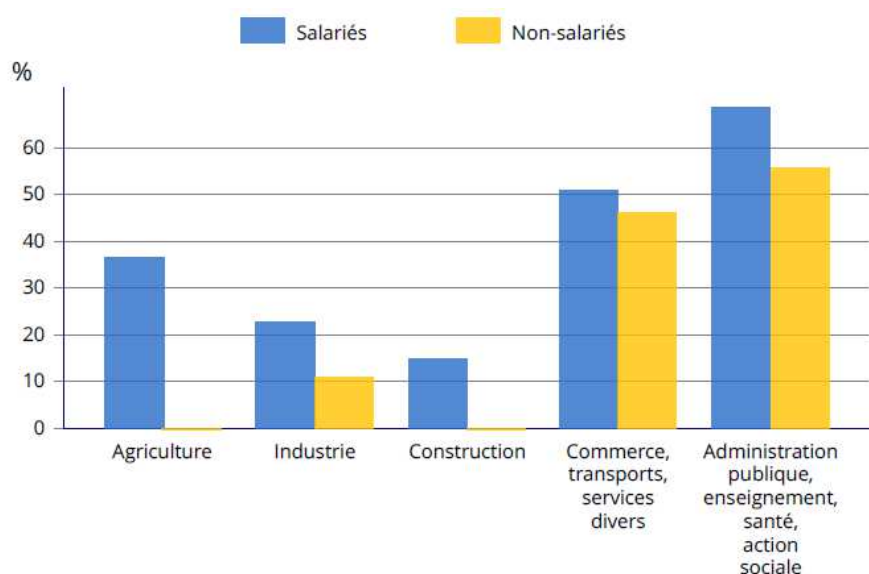
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

Emploi selon le secteur d'activité

	2008		2013		2019			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	17 296	100,0	16 772	100,0	16 734	100,0	51,5	93,6
Agriculture	41	0,2	44	0,3	44	0,3	34,3	93,4
Industrie	2 443	14,1	1 992	11,9	2 562	15,3	22,8	97,9
Construction	517	3,0	482	2,9	583	3,5	12,5	82,6
Commerce, transports, services divers	6 413	37,1	6 650	39,7	7 119	42,5	50,3	91,2
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	7 883	45,6	7 603	45,3	6 427	38,4	68,1	95,5

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2019



Sources : Insee, RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	4 544	100	3 833	100
Salariés	4 186	92,0	3 540	92,4
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	3 040	66,8	2 749	71,7
Contrats à durée déterminée	477	10,5	466	12,1
Intérim	469	10,3	128	3,3
Emplois aidés	40	0,9	90	2,3
Apprentissage - Stage	159	3,5	109	2,8
Non-Salariés	363	8,0	293	7,6
Indépendants	162	3,6	203	5,3
Employeurs	196	4,3	81	2,1
Aides familiaux	5	0,1	8	0,2

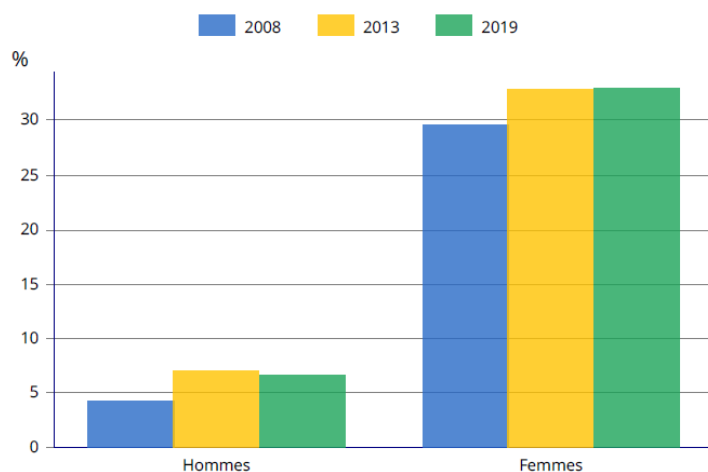
Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2019

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	4 155	6,1	3 511	32,7
15 à 24 ans	699	12,4	466	34,7
25 à 54 ans	3 073	4,8	2 457	30,4
55 à 64 ans	387	5,4	588	40,5

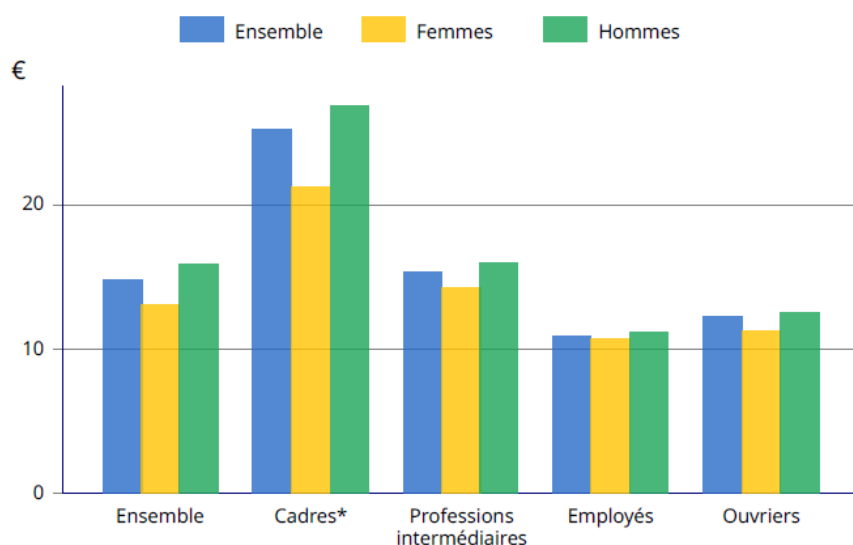
Source : Insee, RP2019 exploitation principale, géographie au 01/01/2022.

Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations principales, géographie au 01/01/2022.

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020

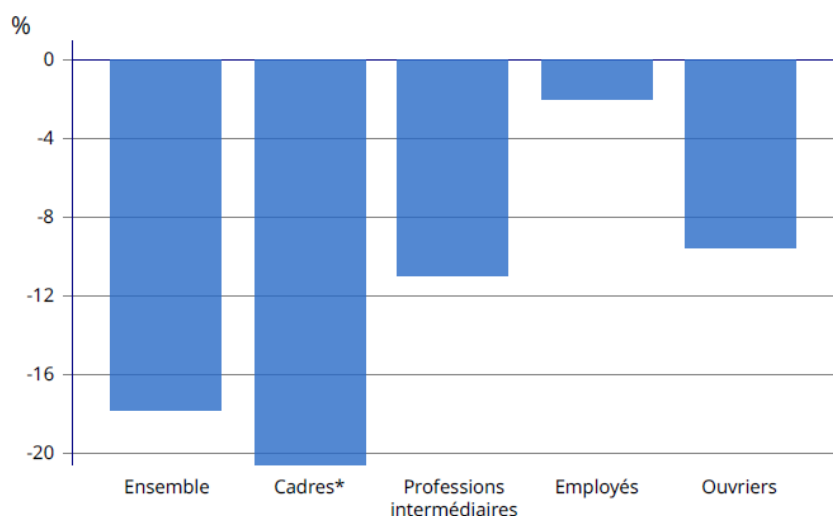


* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

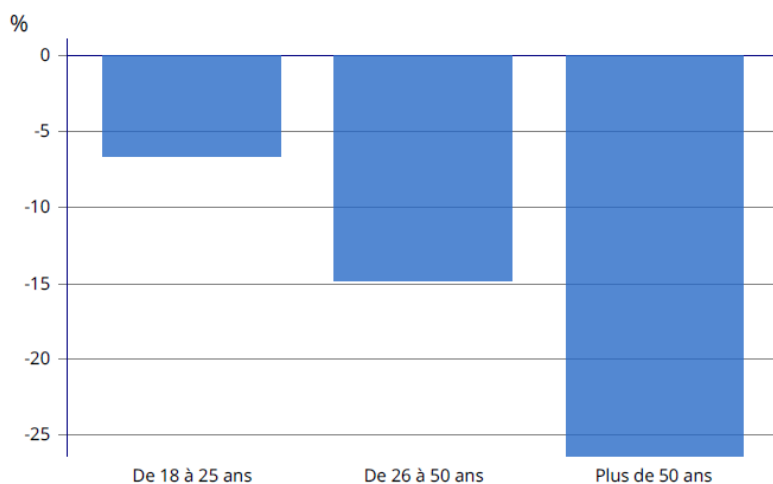
Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2020

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,9	10,4	11,2
De 26 à 50 ans	14,6	13,1	15,4
Plus de 50 ans	17,1	14,1	19,2

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.

Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2020



Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2022.