

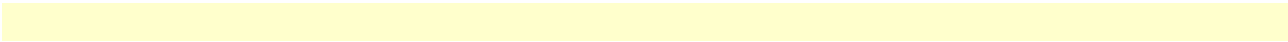
**Plan d'actions**  
**égalité femmes – hommes**  
**2021 - 2024**



2 mars 2021

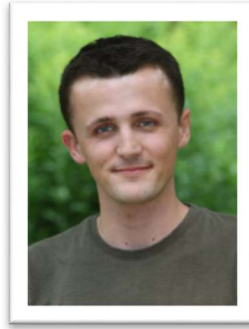
---

MAIRIE DE MILLAU  
CCAS DE MILLAU



# Edito

Nous vous présentons le plan d'actions en vue de l'égalité femmes – hommes pour les services de la Ville de Millau, son Centre communal d'action sociale et pour les trois années à venir.



Il marque une volonté forte de mettre l'accent sur cette problématique de société, qui est également un enjeu pour nos services de même que pour les élus, qui doivent être moteurs en la matière. Nous attachons une attention particulière à ce sujet et entendons être exemplaire pour notre Ville et plus largement pour le territoire.

Au cours des pages de ce plan, vous trouverez des témoignages directs, qui relatent la perception, les impressions, le vécu et les pistes de solutions que nos agents avancent. L'enquête réalisée auprès de nos services nous fournit de nombreux éléments pour comprendre et appréhender la question de l'égalité femmes-hommes.

Cette riche compilation nous permet d'établir dans un premier temps un constat, pour tracer par la suite des pistes d'amélioration au sein de la ville et du CCAS et d'assurer un suivi continu sur les engagements qui auront été pris.

Le défi sera de considérer des témoignages individuels, pour créer une dynamique collective sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Chaque année des points d'étape pour évaluer les avancées et les progrès restants seront réalisés.

Dans ce chantier indispensable dans la construction d'une société juste, la Ville de Millau s'engage à prendre le sujet de l'égalité femmes-hommes à bras le corps et à tendre vers l'exemplarité.

**Emmanuelle GAZEL**

**Maire de Millau,**

**Présidente de la Communauté de Communes Millau – Grands Causse,**

**Vice-présidente de la région Occitanie**

**Valentin ARTAL**

**Adjoint à la Maire délégué à la  
démocratie locale et à la citoyenneté**

**Michel DURAND**

**Adjoint délégué aux ressources humaines  
et aux anciens combattants**

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Edito .....  | 3  |
| Introduction.....                                    | 7  |
| Contexte .....                                       | 9  |
| Des inégalités marquées .....                        | 9  |
| L'égalité .....                                      | 9  |
| Rappel historique .....                              | 10 |
| La Ville de Millau en quelques chiffres .....        | 15 |
| Egalité professionnelle à la ville de Millau .....   | 18 |
| État des lieux.....                                  | 18 |
| Les effectifs .....                                  | 19 |
| Les conditions de travail .....                      | 23 |
| Les recrutements et les départs .....                | 24 |
| Avancements et promotions .....                      | 25 |
| Rémunération .....                                   | 27 |
| Formation .....                                      | 32 |
| Enquête auprès des services.....                     | 33 |
| Les enjeux de société.....                           | 37 |
| L'égalité professionnelle au sein des services ..... | 39 |
| Conditions de travail.....                           | 42 |
| Questions relatives aux agents.....                  | 49 |
| Egalité professionnelle au CCAS de Millau .....      | 50 |
| État des lieux.....                                  | 50 |
| Les effectifs .....                                  | 50 |
| Les conditions de travail .....                      | 52 |
| Enquête auprès des services.....                     | 53 |
| Les enjeux de société.....                           | 55 |
| L'égalité professionnelle au sein des services ..... | 56 |
| Conditions de travail.....                           | 60 |
| Questions relatives aux agents.....                  | 63 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Plan d'actions .....</b>  | <b>64</b> |
| Action 1.2 : Création d'une cellule « égalité femmes – hommes » et désignation d'un référent .....   | 67        |
| Action 1.3 : Communication de l'action municipale en matière d'égalité femmes – hommes.....  | 68        |
| Action 1.4 : Journée internationale des droits des femmes et journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et quinzaine de l'égalité..... | 69        |
| Action 1.6 : Réappropriation de la mixité dans l'espace public .....   | 71        |
| Action 1.7 : Promotion de l'égalité dans la commande publique .....  | 72        |
| Action 2.1 : Diffusion du guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe .....   | 73        |
| Action 2.2: Formation à l'égalité femmes – hommes, la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la parentalité .....                               | 74        |
| Action 2.3 : Encouragement et soutien aux initiatives locales.....   | 75        |
| Action 2.4 Mise en lumière de l'égalité femmes – hommes dans les établissements culturels.....   | 76        |
| Action 2.5 : Sensibilisation à l'égalité pour les jeunes publics .....   | 77        |
| Action 3.1: Information sur les règles et les effets en termes de carrière dans les choix en matière de congés familiaux et de temps partiel .....                 | 78        |
| Action 3.2: Développement des modes de gardes.....   | 79        |
| Action 3.3: Soutien aux familles monoparentales.....   | 80        |
| Action 4.1 : Recrutement sans stéréotype .....   | 81        |
| Action 4.2 : Encouragement de la mixité professionnelle dans le processus de recrutement .....   | 82        |
| Action 4.3 : Casser les stéréotypes de genre dans le cadre de la campagne de communication sur les services .....  | 83        |
| Action 4.4 : Journée d'échanges entre métiers pour faire découvrir d'autres métiers....  | 84        |
| Action 4.5 : Accès des hommes et des femmes aux formations .....   | 85        |
| Action 4.6 : Identification et suppression des freins « genrés » à l'avancement.....   | 86        |
| Action 4.7 : Instauration d'une charte pour favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail .....   | 87        |
| Action 5.1 : Plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes .....   | 88        |
| Action 5.2 : Recueil de la parole et orientation des victimes .....  | 89        |



# Introduction

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Égalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Des groupes de travail menés avec les partenaires sociaux entre mars et août 2018 ont permis de dégager cinq axes d'actions qui ont donné lieu, à partir de septembre, à une phase de négociation. Le texte final de l'accord, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est majoritaire et est mis en œuvre depuis 2019.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité.

Les 5 axes de l'accord sont les suivants :

**Axe 1 :** Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

**Axe 2 :** Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Il prévoit notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

### **Axe 3** : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Il prévoit notamment de déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique.

Cet outil méthodologique sera mis à disposition des employeurs publics de manière progressive, en commençant par les employeurs de l'Etat...

Il sera adapté afin d'intégrer l'évaluation des écarts de rémunération de l'ensemble des agents publics, puis l'évaluation des écarts dans les versants territorial et hospitalier."

### **Axe 4** : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Il prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ainsi que création de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'Etat.

### **Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

En dépit des nombreuses dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité femmes – hommes et en particulier du point de vue professionnel, les inégalités persistent : inégalités des salaires, accès aux responsabilités, temps partiels ...

Les collectivités se doivent d'être exemplaires et montrer une vigilance et volonté ferme, au-delà des obligations légales, pour mettre l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



# Contexte

## Des inégalités marquées

Les inégalités sont encore très marquées dans le pays. A ce jour en France, les femmes gagnent en moyenne 22,8 % de moins que les hommes<sup>1</sup> : les métiers « dits féminisés » sont souvent sous valorisés et parfois considérés comme une prolongation de la sphère domestique.

Les femmes effectuent 72 % des tâches ménagères.

Dans la Fonction publique, elles représentent 18 % des cadres et perçoivent en moyenne 15 % de salaire en moins.

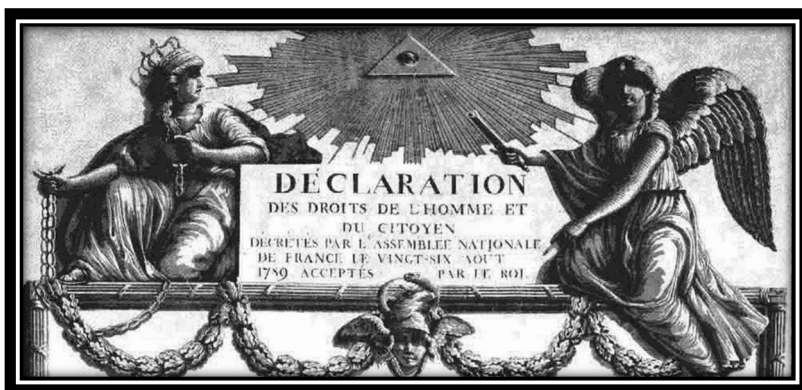
Dans la culture, la domination masculine reste très forte, tant dans l'accès aux postes à responsabilités que dans l'accès aux moyens de production artistique. Le sport est moins valorisé et souvent considéré comme moins prioritaire pour les filles. Ce constat se vérifie dans les budgets consacrés au sport par les familles et par les collectivités pour leurs équipements sportifs.

A niveau scolaire équivalent, les filles sont orientées majoritairement vers les filières littéraires ou sanitaires et sociales, tandis que les garçons sont dirigés vers des filières scientifiques et techniques.

Les violences faites aux femmes sont encore trop souvent minorées, dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint.

## L'égalité

Inscrite au fronton des Mairies et autres édifices publics, figure la devise de la République Française : « **Liberté – Égalité – Fraternité** ».



La liberté et l'égalité sont cités ensemble dans l'article premier de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 : « **Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité publique** ».

<sup>1</sup> Source : Observatoire des inégalités

La première partie de ce texte a été reprise dans le Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948 et notamment dans son article premier : « **Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité** ».

Le mot égalité vient du latin « aequalis » ou de « aequus » qui signifie uni, juste. Pour les êtres humains, l'égalité est le principe qui fait que tous doivent être traités de la même manière, avec la même dignité ; qu'ils disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes devoirs.

En droit, il convient de ne pas confondre égalité et identité, les Hommes n'étant semblables que par leur nature (appartenance à la même espèce- Homo sapiens) et leur dignité (égalité morale), mais peuvent être différents sur tous les autres plans.

De ce point de vue, l'égalité est l'absence de toute discrimination entre les êtres humains sur le plan de leurs droits : égalités politique, civique, sociale...

Cependant, l'égalité entre les sexes demeure un enjeu majeur de notre époque même si cette question a été l'objet de longs combats et qui ont abouti à des avancées depuis la Révolution jusqu'à nos jours.

## Rappel historique

L'égalité homme-femme s'inscrit dans un enjeu majeur pour notre société, mais la construction de cette idée est le fruit de siècles d'évolution et de progrès.

En 1791, Olympe de GOUGES déclarait que « **La Femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune** » (Gouges, 1791).

Pourtant en 1804, le code civil pose que « le mari doit protection à la femme, la femme doit obéissance au mari ».

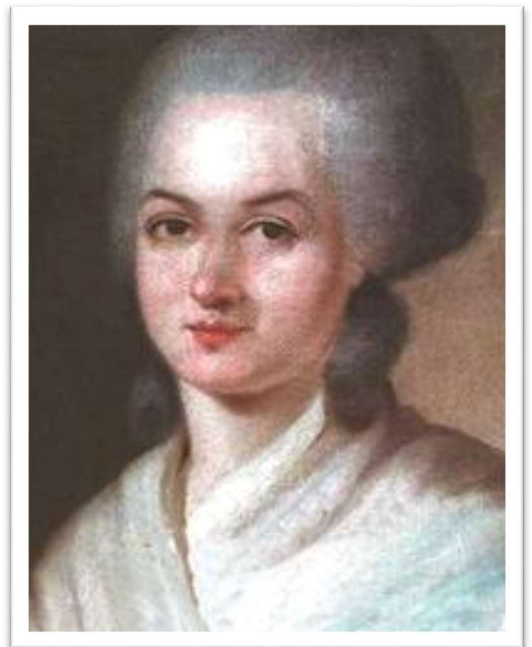


Figure 1 : Olympe de Gouges - Portrait

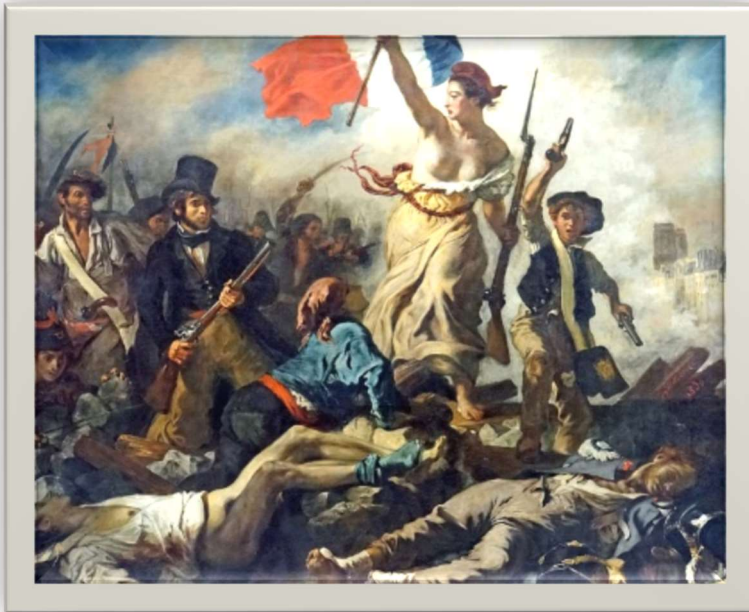


Figure 2 : Eugène DELACROIX (Charenton-Saint-Maurice, 1798 – Paris, 1863) *La Liberté guidant le peuple* (28 juillet 1830). Salon de 1831 Huile sur toile H. : 2,60 m ; L. : 3,25 m Acquis au Salon de 1831 Transféré du musée du Luxembourg au Louvre, 1874 Département des Peintures

Après les journées révolutionnaires des Trois Glorieuses, Eugène DELACROIX peint, en 1830, ***La Liberté guidant le peuple***. Cette œuvre majeure, exposée au Musée du Louvre, est souvent utilisée pour représenter la République. Le sujet central est une femme incarnant la Liberté. Coiffée d'un bonnet phrygien et tendant un drapeau, elle apparaît comme une femme courageuse qui participe aux combats aux côtés des hommes.

La commune de Paris établit une rupture que des femmes vont marquer cette empreinte. On peut sans nul doute citer Louise MICHEL, figure emblématique du féminisme, qui écrivait dans ses Mémoires (1886-1890) : « ***Notre place dans l'humanité ne doit pas être mendiée mais prise*** ».

En 1907, les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire soit 4 années après que Marie Curie ait reçu son premier prix Nobel !

La loi institue en 1909 un congé maternité de huit semaines sans rupture de contrat.

Le baccalauréat féminin est créé en 1919 et c'est seulement en 1938 que les femmes peuvent s'inscrire à l'université (sans le consentement de leur mari)<sup>2</sup>. La mixité dans les écoles deviendra obligatoire en 1976.

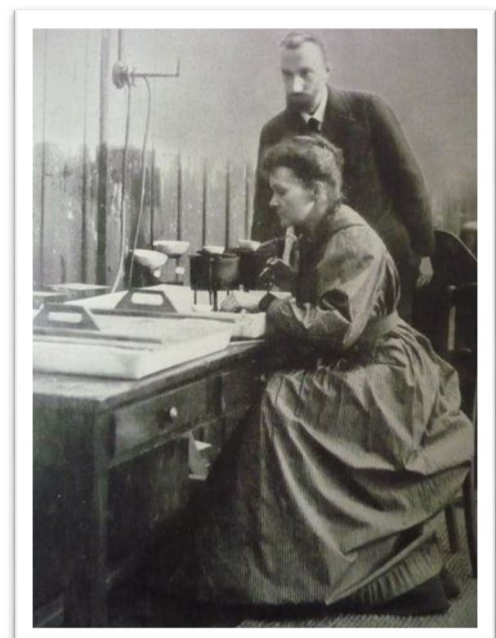


Figure 3 : Pierre et Marie Curie dans leur laboratoire à l'EMPCI, vers 1898. Source : Musée Curie ; coll. ACJC / Cote MCP308

<sup>2</sup> La première bachelière fût Julie-Victoire DAUBIÉ qui obtint ce diplôme, créé en 1808, en 1861.

En 1944, les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité et, en 1946, la Constitution de la Quatrième République pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.



Figure 4 (ARCHIVES l'Humanité) : Photo de femmes votant lors du référendum du 21 octobre 1945. AFP PHOTO

La philosophe Simone de BEAUVOIR publie en 1949 son essai « Le Deuxième Sexe », véritable manifeste du féminisme.

Le planning familial est créé en 1956<sup>3</sup>.

En 1965, les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

En 1967, la loi Neuwirth légalise la contraception mais les décrets d'application ne seront publiés qu'entre 1969 et 1972 et il est noté que la contraception n'est pas remboursée par la Sécurité Sociale.

Les années 1970 commencent avec la création du MLF<sup>4</sup> et marquent de nombreuses avancées.

En 1972, le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

---

<sup>3</sup> A l'origine, ce mouvement s'appelait la Maternité Heureuse.

<sup>4</sup> Mouvement de Libération des Femmes créé les 26 août 1970 avec le dépôt d'une gerbe « à la femme du soldat inconnu ».



Figure 5 : Simone Veil à la tribune de l'Assemblée nationale en 1974.  
Source : site internet Les Echos - publié le 26 nov. 2014.

C'est cette même année que se tient le procès de Bobigny au cours duquel l'avocate Gisèle HALIMI défend cinq femmes accusées de pratique et de complicité d'avortement. Le retentissement de ce procès débouchera en 1975 à la loi Veil autorisant l'interruption volontaire de grossesse.

Auparavant, en 1974, c'est la création d'un secrétariat d'Etat à la condition féminine, à la tête duquel est nommée Françoise GIROUD<sup>5</sup>.

En 1980, pour la première fois depuis 1635, date de sa fondation, l'Académie Française reçoit une femme en la personne de Marguerite YOURCENAR.

En 1981, le Ministère du droit des femmes est créé. Il est placé sous la responsabilité d'Yvette ROUDY qui sera à l'initiative de la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en 1983

Le 15 mai 1991, Edith CRESSON est nommée Premier ministre.

En 1992, une loi vient sanctionner le harcèlement sexuel au travail.

L'Observatoire de la parité entre les femmes et les Hommes (OPFH) est créé en 1995. Il a été remplacé en 2013 par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE<sup>6</sup>).

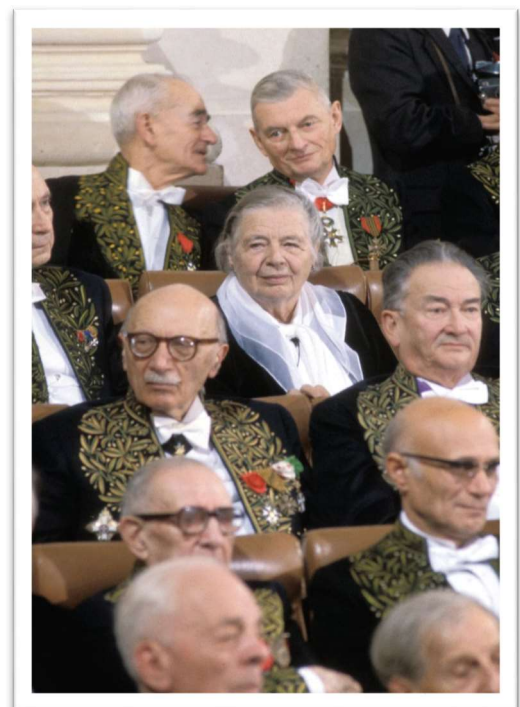


Figure 6 : Marguerite Yourcenar entre à l'Académie Française, 22 janvier 1981  
Crédits : Francis Apesteguy - Getty

<sup>5</sup> « La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignera une femme incompétente ».

<sup>6</sup> Ce service assure une fonction d'expertise et d'évaluation des politiques publiques visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines politique, économique et social.

En 2000, loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

La loi du 4 mars 2002, relative au nom de famille, vise à renforcer l'égalité entre les père et mère en substituant la notion de nom de famille à celle de « nom patronymique ». En 2006, c'est l'alignement de l'âge légal du mariage pour les filles et les garçons.

Le 23 mars 2006, est promulguée la **loi 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**. Elle prévoit la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de cinq ans, le renforcement des droits des femmes en congé de maternité et favorise l'accès des femmes à l'apprentissage.

Cette même année, une autre loi renforce la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs. Elle sera complétée et durcit en 2010.

En 2008, loi du mois de mai portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

En 2012, création d'un Ministère du droit des femmes 26 ans après la disparition du dernier, notamment dans le cadre d'un gouvernement paritaire.

Avec la loi du 17 mai 2013, la France autorise le mariage homosexuel. Cette loi a ouvert de nouveaux droits pour le mariage, l'adoption et la succession, au nom des principes d'égalité et de partage des libertés.



Figure 7 : 29 mai 2013 - Vincent AUTIN et Bruno BOILEAU unis par les liens du mariage par Hélène MANDROUX, maire de Montpellier. AFP Gérard JULIEN.

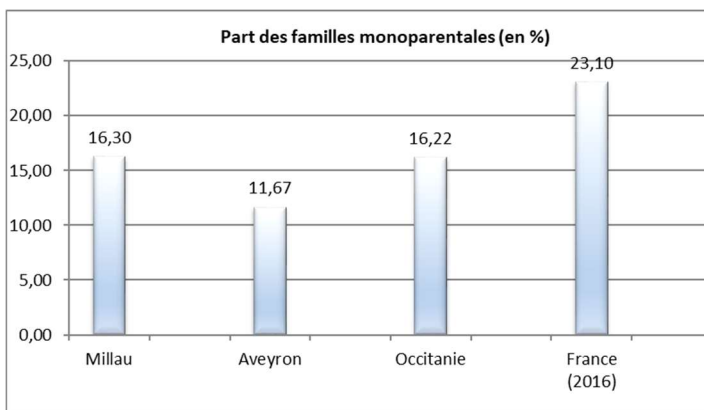
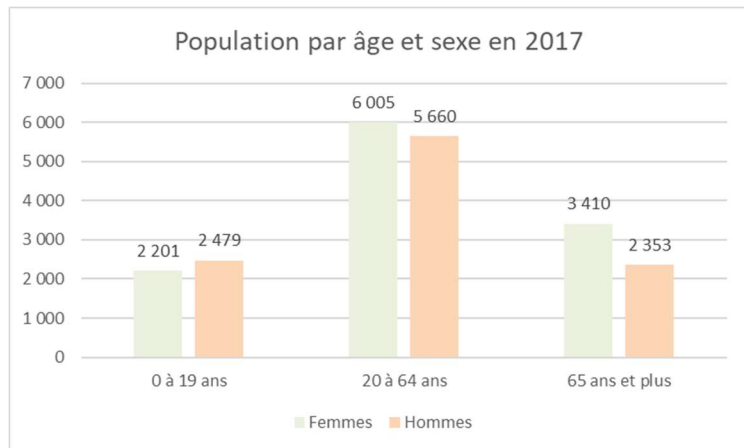
Cette même année, est publiée une circulaire le 8 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En 2014, la loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de 5 principes. De plus, elle prévoit des sanctions en cas de non-respect. C'est dans son prolongement que s'inscrit le 1<sup>er</sup> Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle qui poursuit trois objectifs :

1. Créer des emplois
2. Diminuer le taux de chômage des femmes
3. Améliorer la performance économique des entreprises et accompagner les transformations du marché du travail.

## La Ville de Millau en quelques chiffres

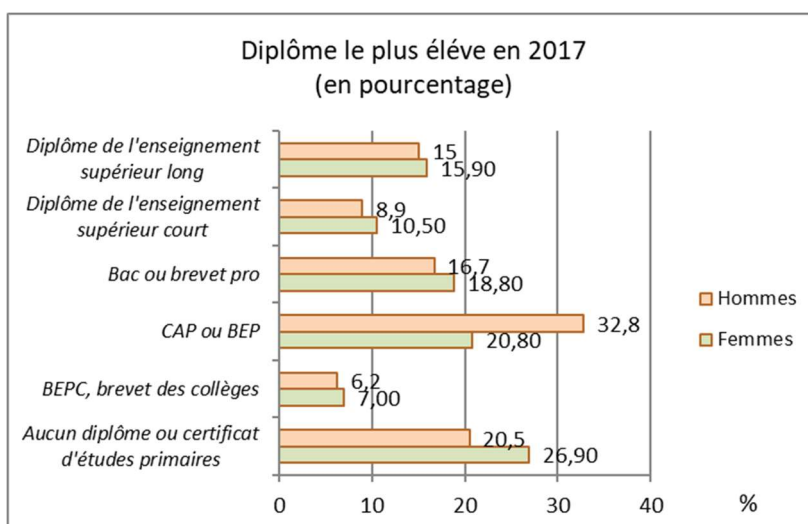
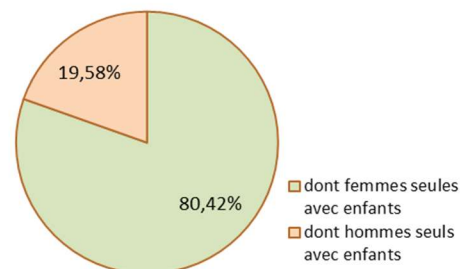
En 2017, la ville de Millau comptait 22.108 habitants dont 52,54 % de femmes et 47,46 % d'hommes.



La part des familles monoparentales était de 16,30 % soit 1.007 sur 6.178 au total. Ce taux est très supérieur à celui du département de l'Aveyron mais reste conforme à l'ensemble de la Région.

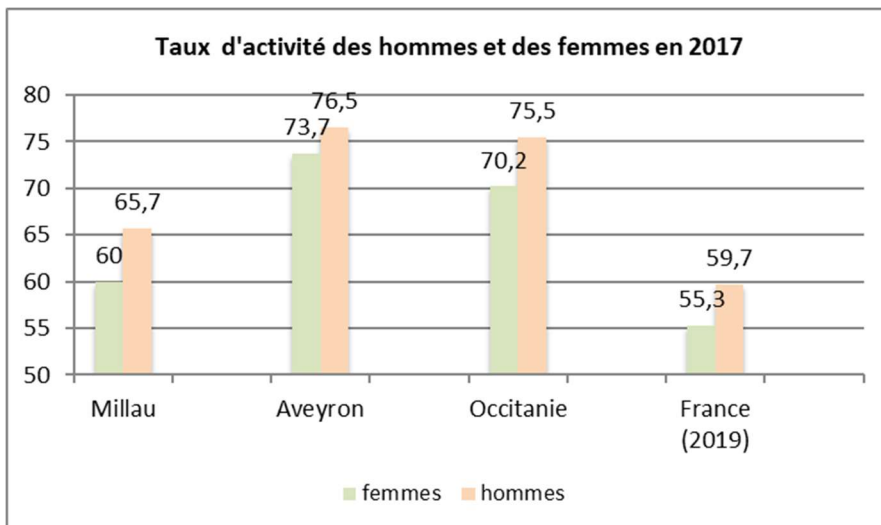
Cependant, la part des femmes seules avec enfants est de plus de 80 %.

Répartition au sein des familles monoparentales



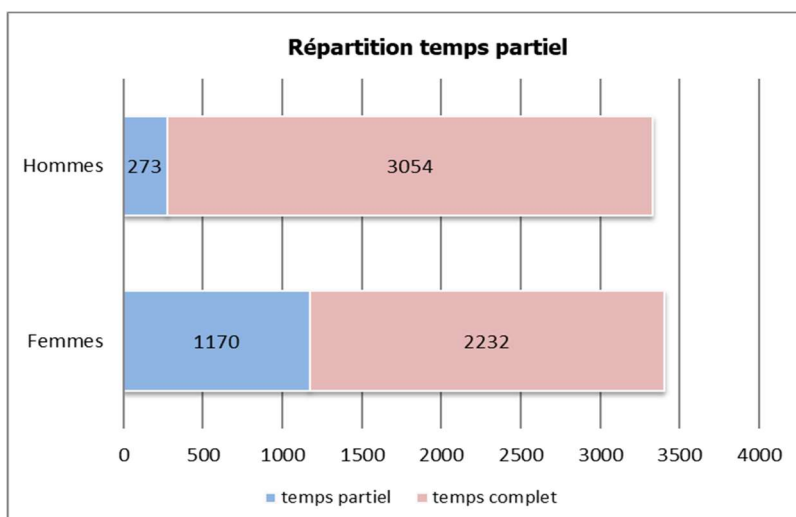
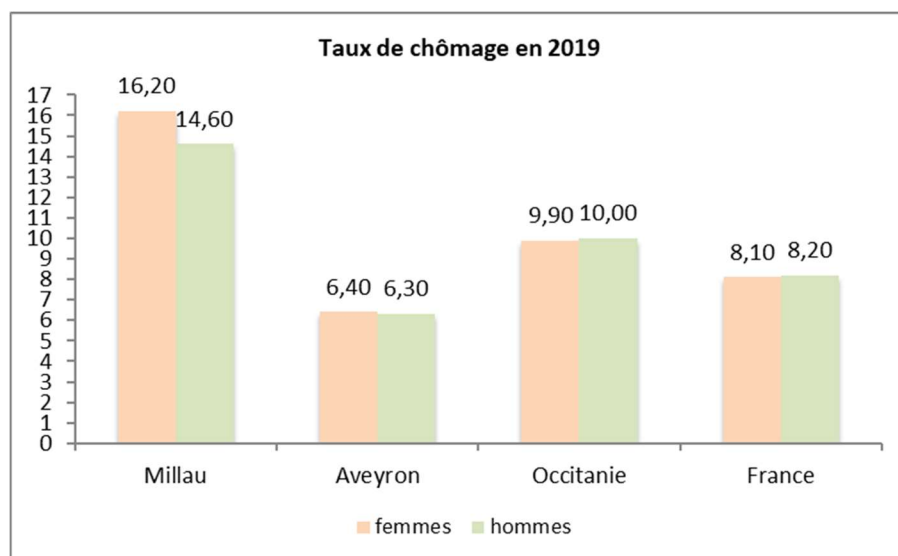
En terme de formation, on note que 26,90 % des femmes et 20,5% des hommes n'ont aucun diplôme ou sont au plus titulaires d'un certificat d'études.

Les femmes sont 26,4% à posséder un diplôme de l'enseignement supérieur (23,9% des hommes).



Le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes : 60 % contre 65,7 %. Cette tendance est identique que ce soit pour le département de l'Aveyron, la région Occitanie ou la France.

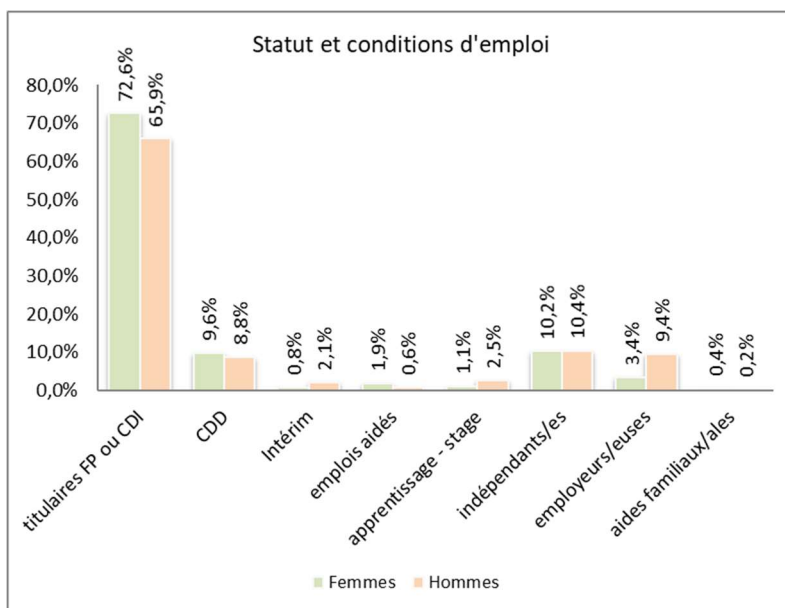
A l'inverse, le taux de chômage des femmes est nettement supérieur à celui des hommes au niveau de la commune.



De plus les femmes sont nettement plus concernées par le travail à temps partiel : en effet, 81,10 % des 1.443 millavois travaillant à temps partiel sont des femmes.

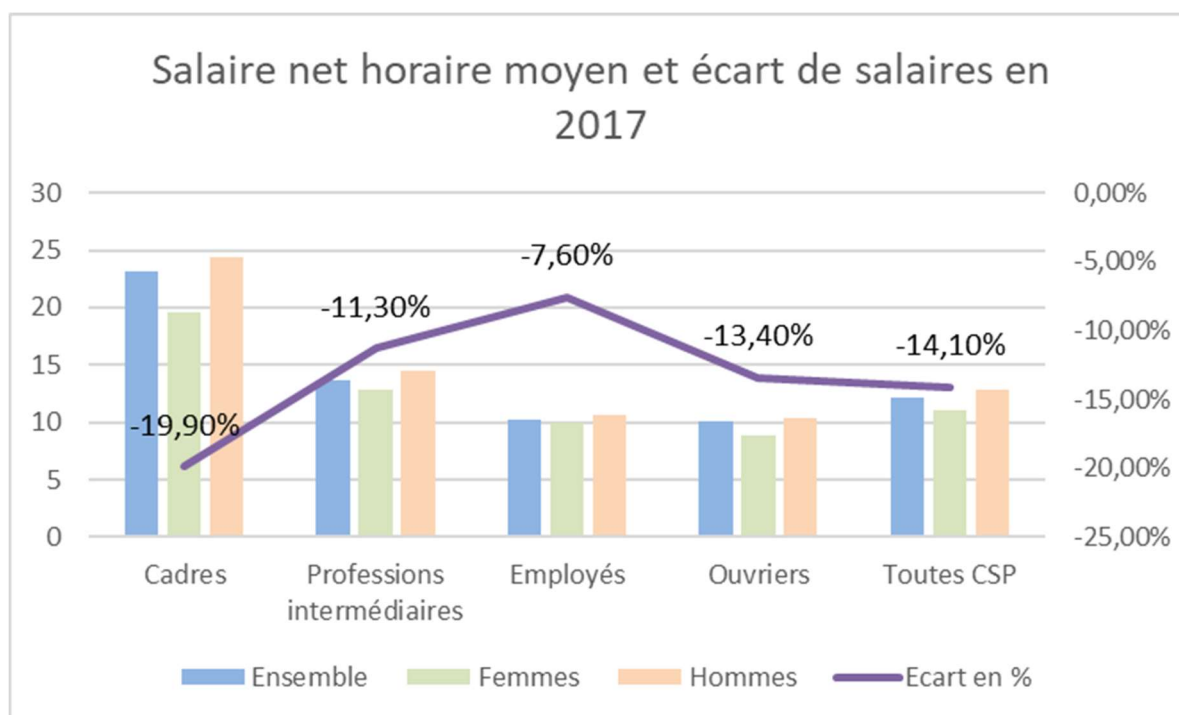


Les femmes sont proportionnellement plus représentées dans le statut de titulaires des fonctions publiques et / ou employées en contrat à durée déterminée.



Au final, il apparaît que le  **salaire net horaire moyen des femmes est inférieur de 14,10 %** à celui des hommes. L'écart le plus important concerne la catégorie socio-professionnelle des cadres (19,90 %).

| SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (EN EUROS) | Femmes       | Hommes       | Ensemble     |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Cadres                               | 19,60        | 24,40        | 23,10        |
| Professions intermédiaires           | 12,90        | 14,50        | 13,70        |
| Employés                             | 9,90         | 10,70        | 10,20        |
| Ouvriers                             | 8,90         | 10,30        | 10,10        |
| <b>Ensemble</b>                      | <b>11,00</b> | <b>12,80</b> | <b>12,10</b> |



# Egalité professionnelle à la ville de Millau

## État des lieux

Il est nécessaire de disposer de données fiables et concrètes avant de poser un diagnostic et de formuler des propositions.

Cet état des lieux doit répondre à trois principales exigences :

- mesurer les écarts et évaluer leur importance
- expliquer les écarts car les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers. Dès l'enfance des stéréotypes sexués déterminent l'orientation scolaire. De facto, les femmes sont majoritaires en filière administrative et les hommes en filière technique. Enfin, des écarts peuvent exister selon le contexte de chaque collectivité. Il est donc nécessaire de mener une réflexion pour identifier les processus menant à d'éventuelles discriminations directes ou indirectes.
- réduire les écarts en définissant des objectifs à atteindre à court ou moyen terme.

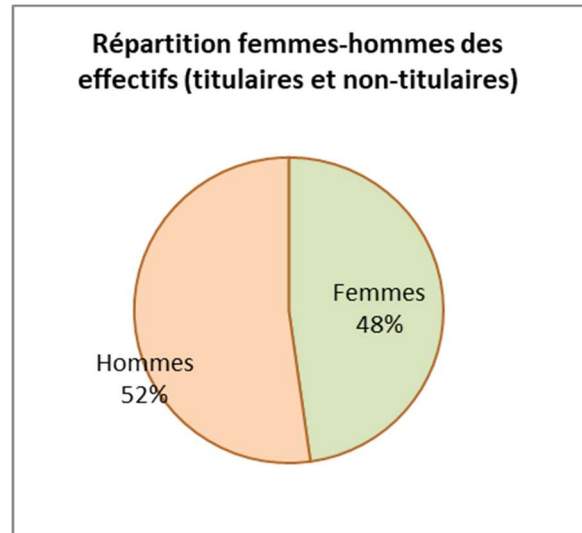
Les données présentées dans le document ont pour source principale le bilan social de la collectivité pour l'année 2019.

## Les effectifs

La fonction publique compte 5,53 millions d'agents publics, soit 20% de l'emploi total en France.

En 2017, 62 % des agents publics sont des femmes. Ce chiffre est de 61 % pour la fonction publique territoriale, nettement supérieur au secteur privé (43 %).

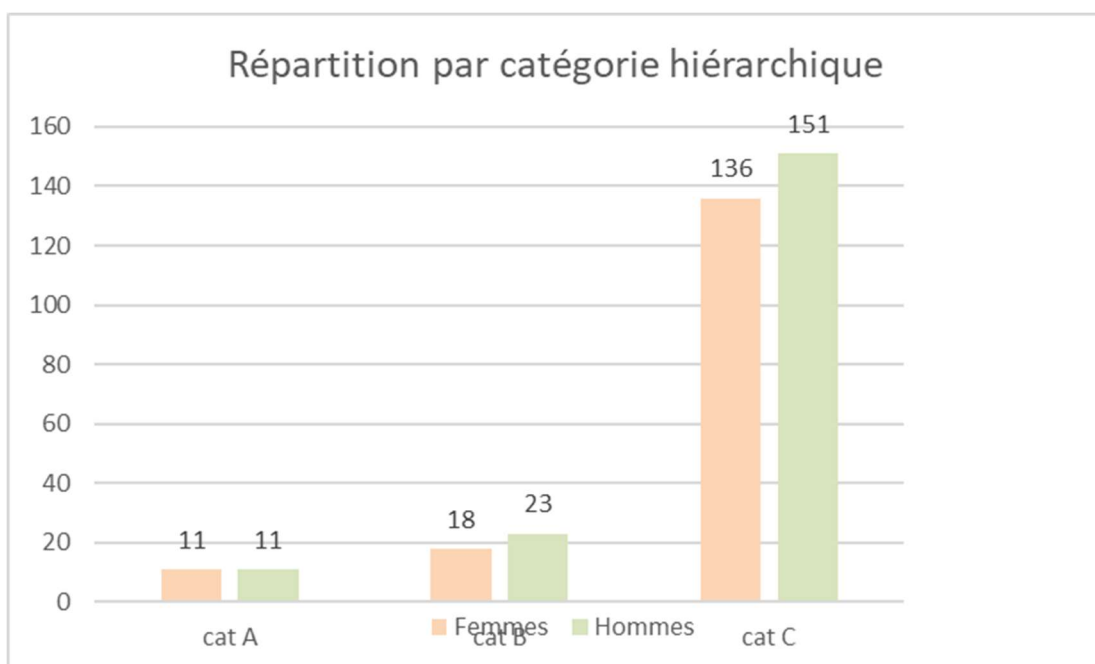
La ville de Millau emploie un total de 388 agents dont 48 % de femmes (182).



## Répartition par catégorie hiérarchique

Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent :

- 62 % pour la catégorie A contre 50 % à Millau ;
- 63 % pour la catégorie B contre 43,90 % à Millau ;
- 61 % en catégorie C contre 47,39 % pour la ville.



## Emplois de direction

Au 31 décembre 2019, 100 % des emplois de direction (soit 4 postes) étaient occupés par des hommes.

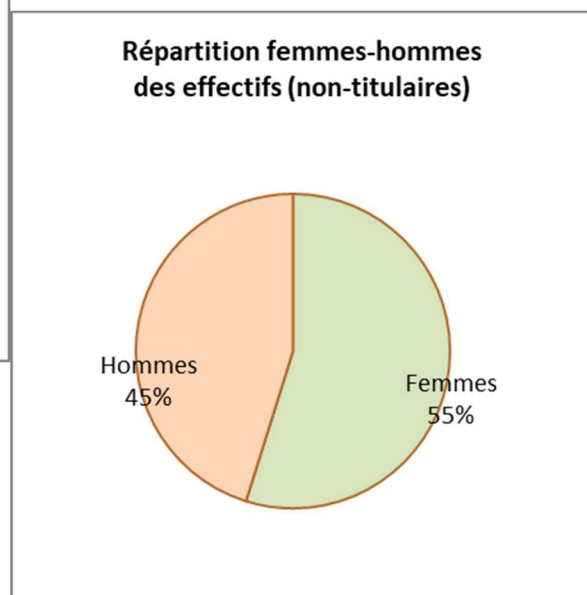
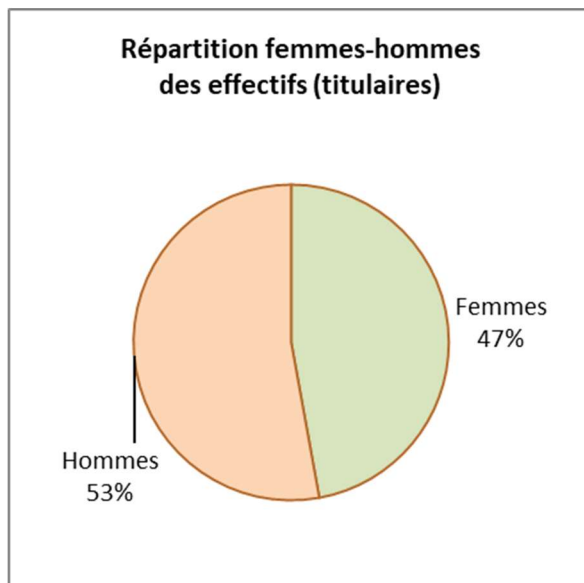
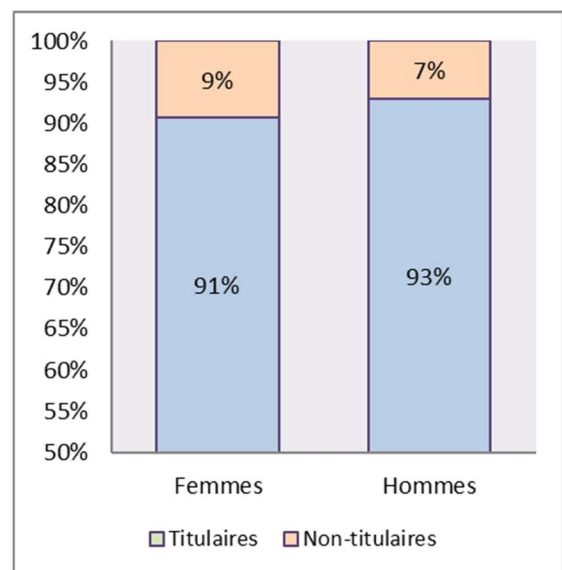
En moyenne, en 2017, dans la fonction publique territoriale, les femmes représentaient près de 40 % des emplois fonctionnels.

Cependant, la répartition pour les emplois relevant de la catégorie A est de 50 / 50.

## Statut

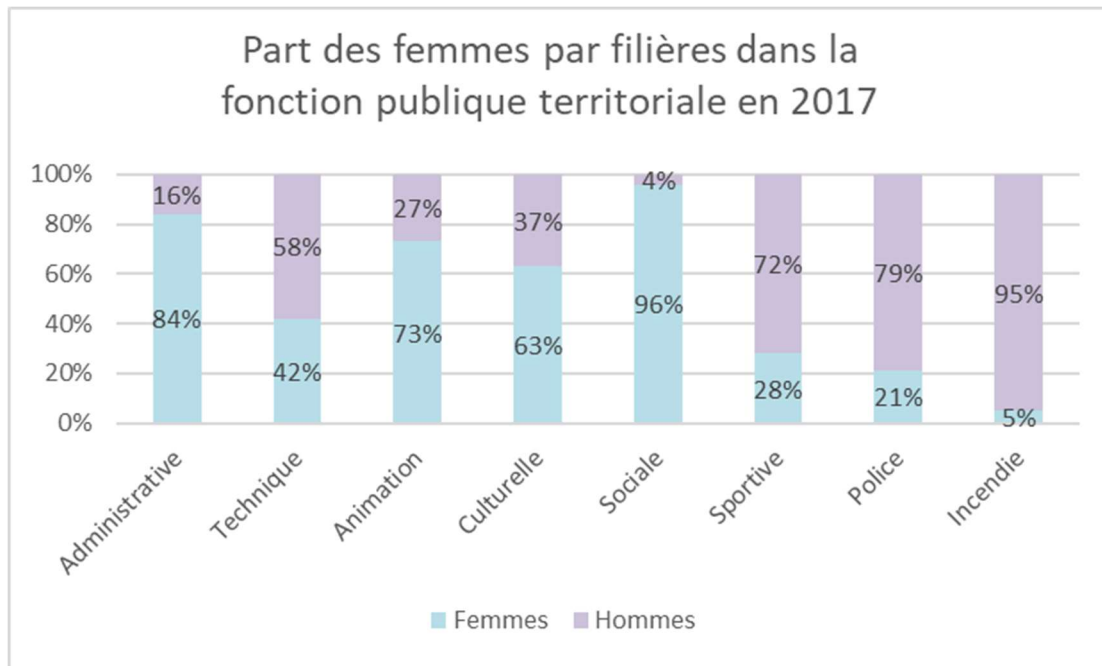
Il est à noter que la part des femmes est plus importante en ce qui concerne les emplois de non titulaires : 9 % contre 7 % pour les hommes.

Les femmes représentent 47 % des effectifs des agents titulaires (165 contre 185) et 55 % des non titulaires sur des emplois permanents (17 femmes et 14 hommes).



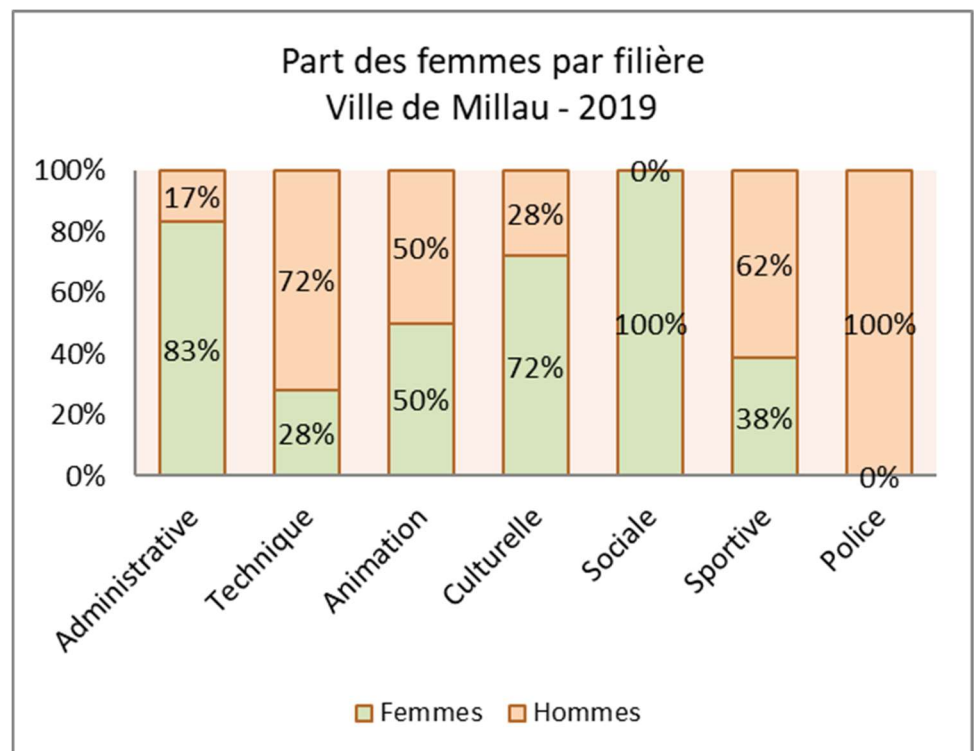
## Répartition par filière

Dans la fonction publique territoriale, on observe une répartition inégale selon les filières.



Ces disparités se retrouvent au sein des services de la Ville de Millau mais sont encore davantage marqués en ce qui concerne les filières :

- Police : 100 % d'hommes contre 79 % pour la FPT.
- Technique : 72 % d'hommes contre 58 % pour la FPT.



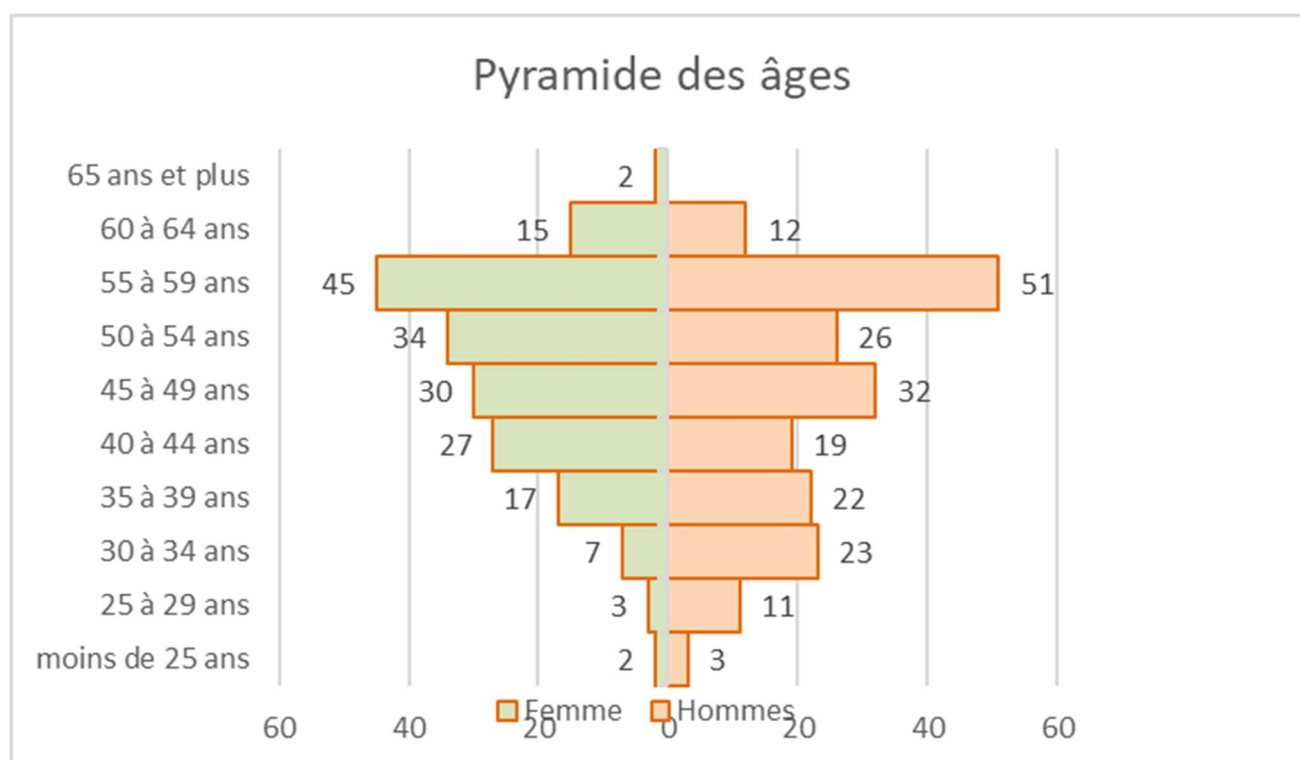
## Age des agents

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes et 43,1 ans pour les hommes.

Dans la fonction publique territoriale, l'âge moyen est de :

- 45,5 ans pour les femmes ;
- 45,1 ans pour les hommes.

Au sein des services de la ville des Millau, les agents ont en moyenne 48,1 ans, soit 49,26 ans pour les femmes et 45,42 ans pour les hommes<sup>7</sup>.



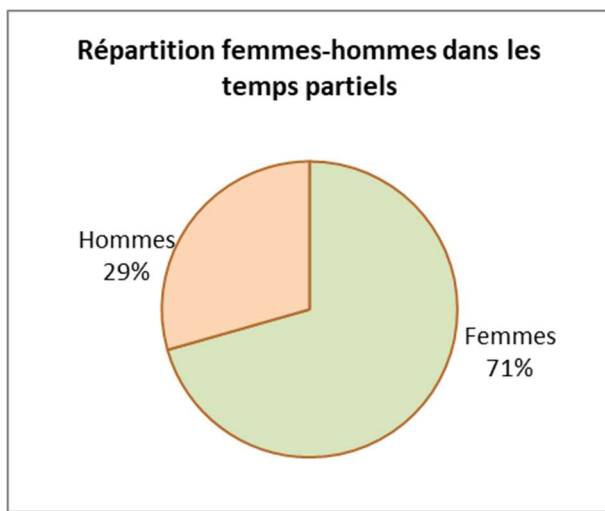
<sup>7</sup> Mois de référence : novembre 2020.

## Les conditions de travail

### Temps de travail

1.137.850 agents sont à temps partiel dans la fonction publique dont 82 % de femmes.

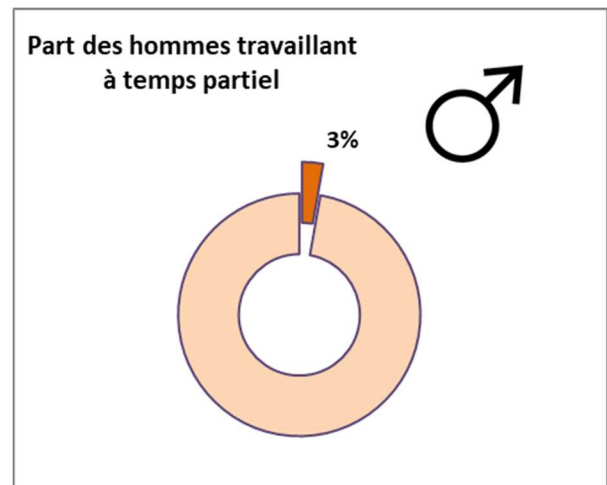
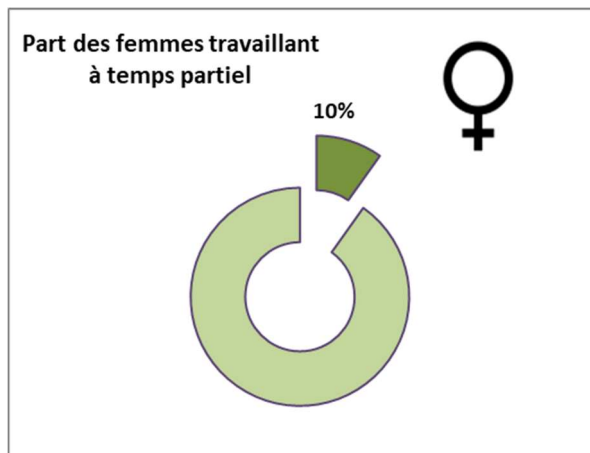
Dans la fonction publique territoriale, 29 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 8 % des hommes.



A Millau, parmi les 301 personnes relevant du statut de fonctionnaire (titulaires et stagiaires), 17 agents sont à temps partiel soit 5,65 % des effectifs.

71% de ces agents sont des femmes et 29 % des hommes.

Il en ressort que 10 % des femmes travaillent à temps partiel, 3 % des hommes.



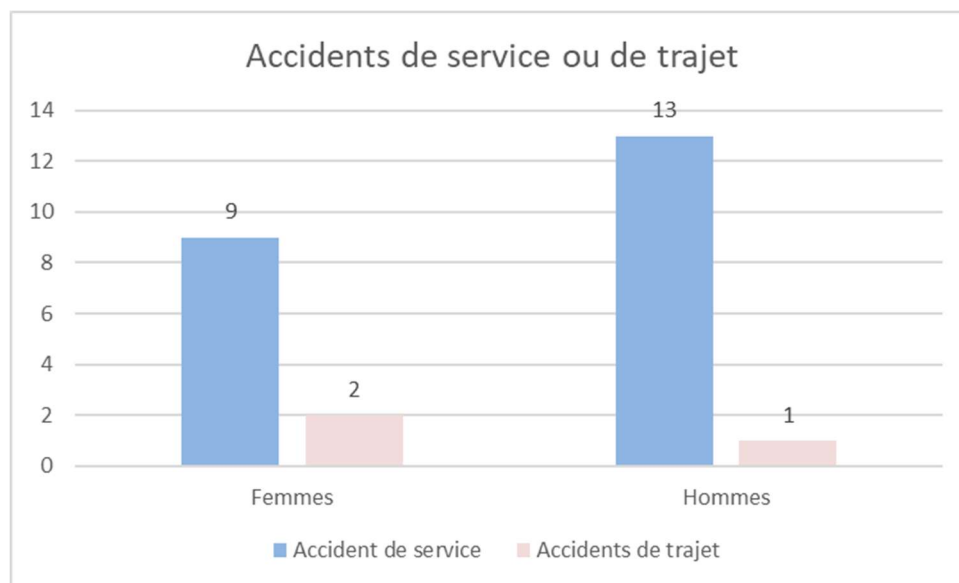
Les trois filières les plus concernées par le temps non complet sont :

- Animation : 40 % des fonctionnaires, 100% des contractuels
- Culturelle : 25 % des fonctionnaires, 20% des contractuels
- Technique : 20% des fonctionnaires, 14 % des contractuels.

## Accidents de service ou de trajet

En 2019, la ville a enregistré :

- 22 accidents de service, dont 59 % concernent des hommes et 41 % des femmes,
- 3 accidents de trajets, dont 67 % concernent des femmes et 33 % des hommes



## Les recrutements et les départs

| DEPARTS             |                    | Femmes    | Hommes    | Ensemble  |
|---------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| Départs temporaires | Mise à disposition | 1         | 1         | 2         |
|                     | Congé parental     | 1         | -         | 1         |
|                     | Mutation           | 1         | 1         | 2         |
| Départs définitifs  | Démission          | 1         | -         | 1         |
|                     | Retraite           | 9         | 13        | 22        |
|                     | Licenciement       | -         | 1         | 1         |
|                     | Décès              | 1         | -         | 1         |
|                     | Autres...          | -         | 1         | 1         |
| <b>Ensemble</b>     |                    | <b>14</b> | <b>17</b> | <b>31</b> |

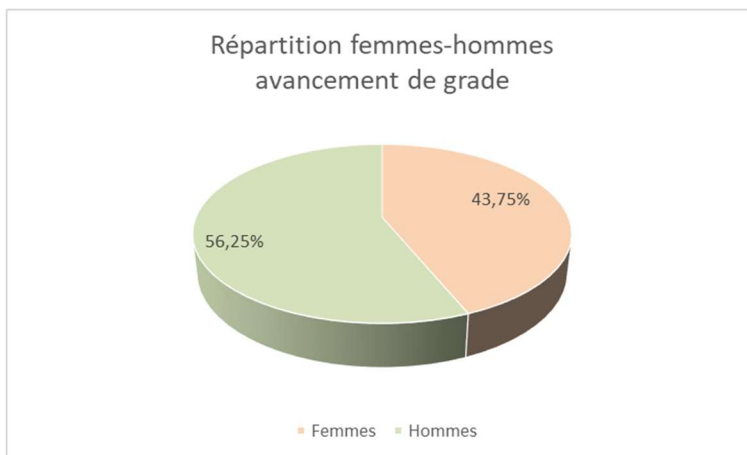
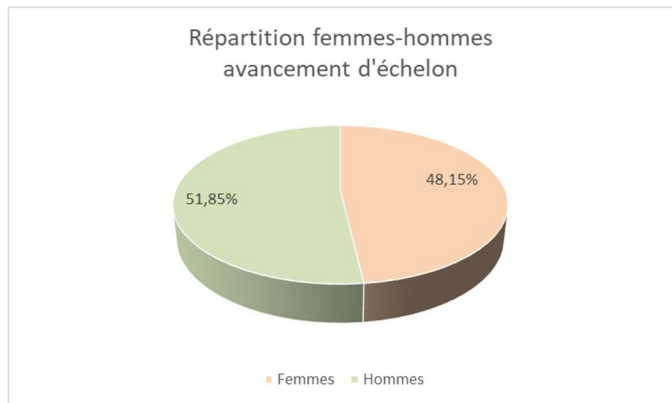
| ARRIVEES                   |                   | Femmes    | Hommes    | Ensemble  |
|----------------------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Recrutement fonctionnaires | A temps complet   | 4         | 6         | 10        |
|                            | Temps non complet | 3         | 1         | 4         |
| Recrutement contractuels   | A temps complet   | 4         | 3         | 7         |
|                            | Temps non complet | -         | -         | -         |
| <b>Ensemble</b>            |                   | <b>11</b> | <b>10</b> | <b>21</b> |



## Avancements et promotions

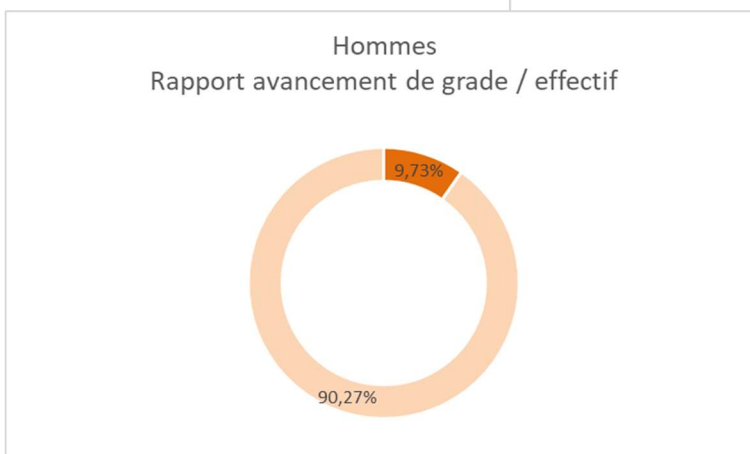
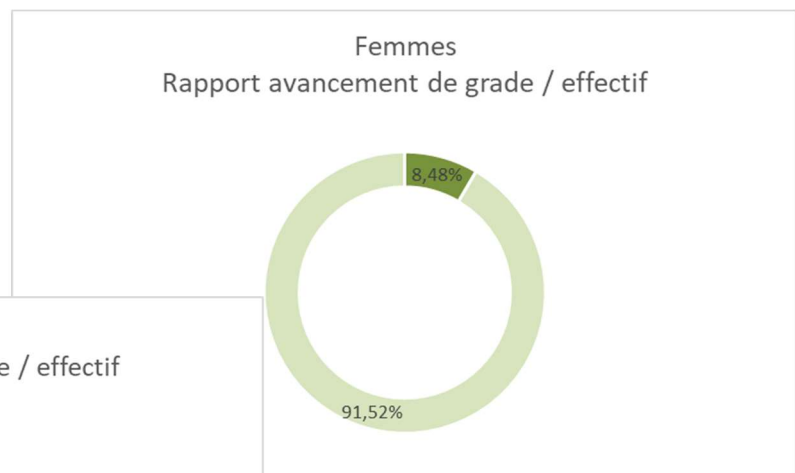
Au cours de l'année 2019, 135 agents ont pu bénéficier d'un **avancement d'échelon** dont :

- 51,85 % d'hommes ;
- 48,15 % de femmes.



Dans le même temps, 32 agents ont bénéficié d'un **avancement de grade** :

- 18 hommes - soit près de 10% du total des hommes titulaires ;
- 14 femmes – soit 8,5 % des agentes.

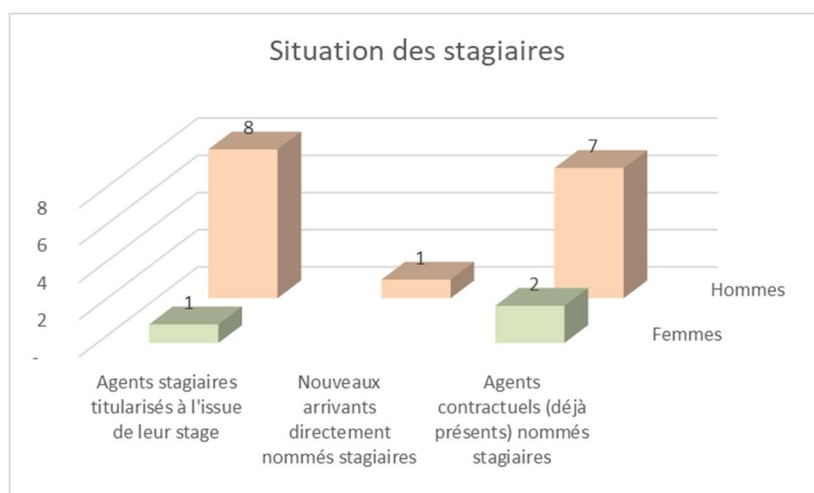


Ces 32 agents se répartissaient de la manière suivante :

| Catégorie         | A     |       | B        |          | C         |           |
|-------------------|-------|-------|----------|----------|-----------|-----------|
|                   | Femme | Homme | Femme    | Homme    | Femme     | Homme     |
| Administrative    | -     | -     | 1        | -        | 6         | -         |
| Technique         | -     | -     | -        | 1        | 3         | 16        |
| Culturelle        | -     | -     | -        | -        | -         | -         |
| Sportive          | -     | -     | 1        | -        | -         | -         |
| Médico-sociale    | -     | -     | -        | -        | 3         | -         |
| Police Municipale | -     | -     | -        | -        | -         | 1         |
| Animation         | -     | -     | -        | -        | -         | -         |
| <b>Ensemble</b>   | -     | -     | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>12</b> | <b>17</b> |

Nombre de fonctionnaires ayant connu un avancement de grade à la suite d'une :

- Promotion au choix
  - 16 hommes
  - 14 femmes
- Réussite à un concours
  - 2 hommes
  - 1 femme



Par ailleurs, en ce qui concerne les stagiaires, on observe que 89 % des agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage étaient des hommes.

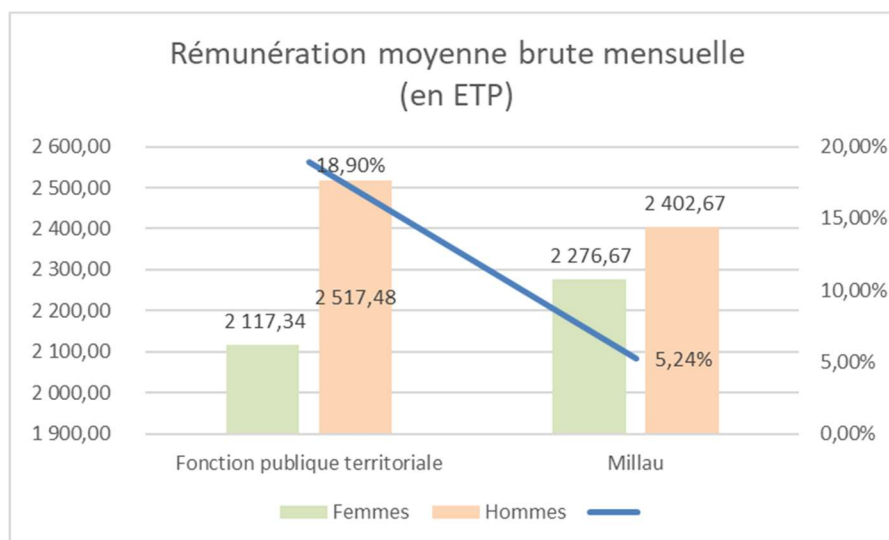
Dans le même temps, concernant les mises en stage :

- 100 % des nouveaux arrivants nommés directement stagiaires étaient des hommes (un seul) ;
- 78 % des agents contractuels (déjà présents) nommés stagiaires étaient des hommes.

## Rémunération

### Un salaire net mensuel des femmes inférieur à celui des hommes

Dans la fonction publique territoriale, le salaire brut moyen des femmes est inférieur de près de 19 % à celui des hommes. Au sein des services de la Ville de Millau, cet écart est moindre puisqu'il n'est que de 5,24 %...

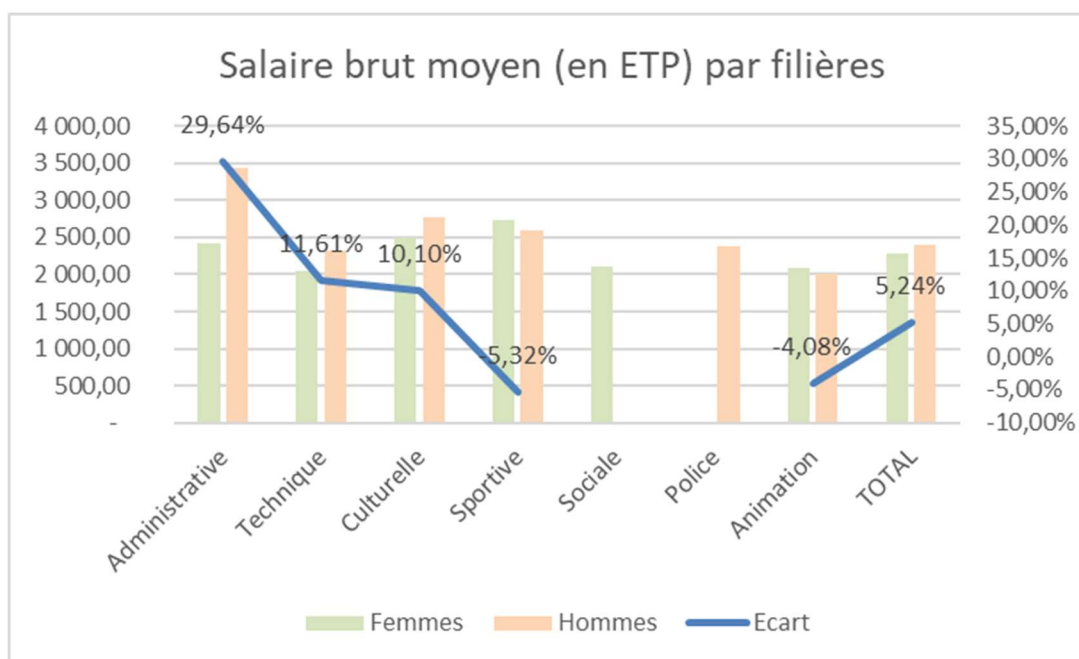


### Salaire brut moyen (en euros et en ETP) par filières

Cependant, cet écart est très variable selon les filières :

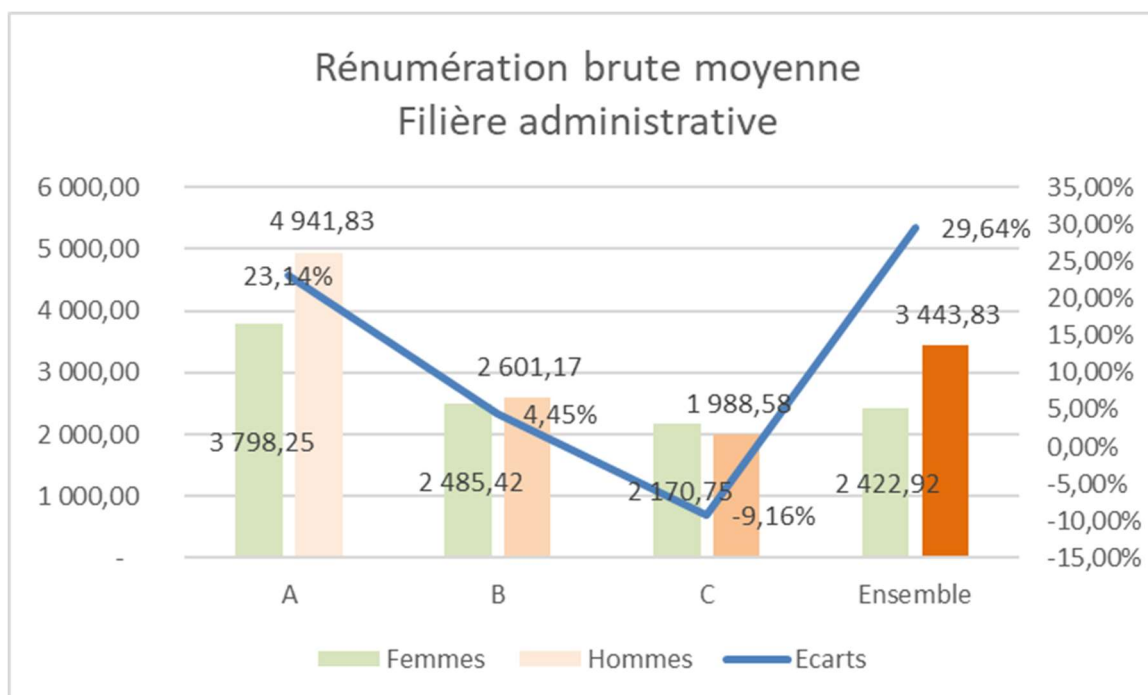
- Près de 30 % pour la filière administrative
- – 5,32 % pour la filière sportive.

| Filières        | Femmes          | Hommes          | Ensemble      |
|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Administrative  | 2 422,92        | 3 443,83        | 29,64 %       |
| Technique       | 2 042,83        | 2 311,25        | 11,61 %       |
| Culturelle      | 2 498,33        | 2 779,17        | 10,10 %       |
| Sportive        | 2 739,00        | 2 600,58        | -5,32 %       |
| Sociale         | 2 112,67        |                 |               |
| Police          |                 | 2 385,42        |               |
| Animation       | 2 093,92        | 2 011,83        | -4,08%        |
| <b>Ensemble</b> | <b>2 276,67</b> | <b>2 402,67</b> | <b>5,24 %</b> |



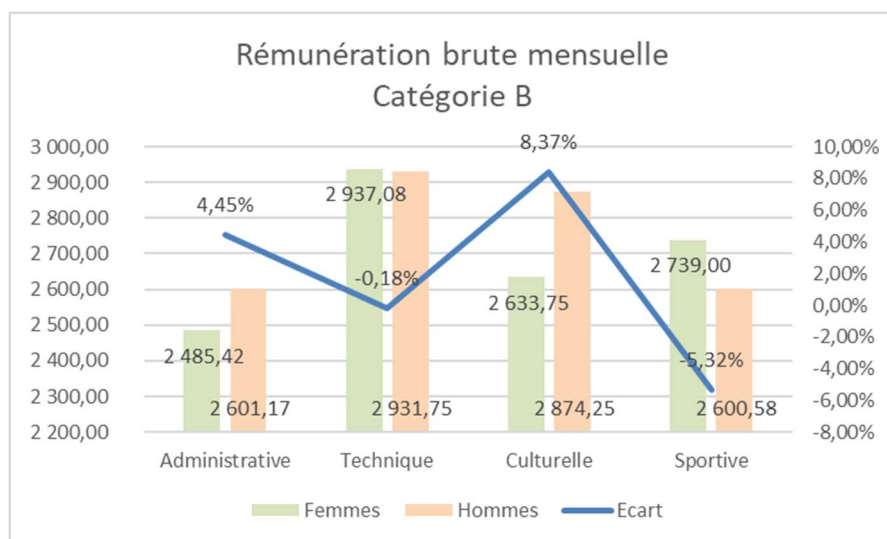
Pour des raisons statistiques et de protection des données individuelles, certains chiffres ne peuvent être exploités dans ce rapport, par exemple quand le nombre d'agents dans une filière et / ou un grade n'est suffisant pour assurer l'anonymat.

Au sein des services de la Ville, seule la **filière administrative** a des effectifs des deux sexes dans toutes les catégories.



Le plus fort écart est constaté pour les agents relevant de la catégorie A alors que dans la catégorie C, ce sont les femmes qui perçoivent un salaire supérieur à celui des hommes.

## Détail des rémunérations, pour les agents de la catégorie B<sup>8</sup>



L'écart le plus important concerne la filière culturelle puisque les hommes gagnent 8,37 % de plus que les femmes.

Dans la filière administrative, l'écart est de 4,45 %.

A l'inverse, les femmes perçoivent une

rémunération supérieure dans la filière sportive (+ 5,32 %) et dans une moindre mesure dans la filière technique (+ 0,18 %).

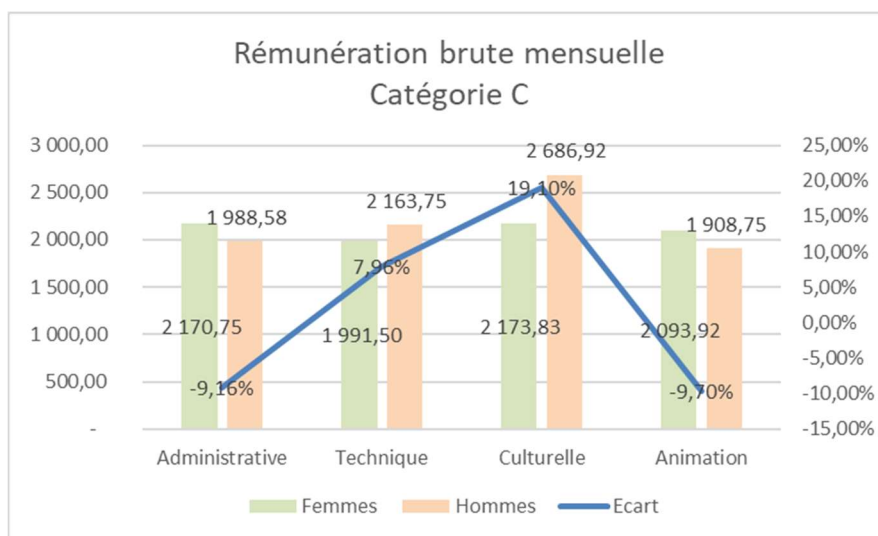
## Détail des rémunérations, pour les agents de la catégorie C<sup>9</sup>

L'écart le plus important concerne également la filière culturelle puisque les hommes gagnent 19,40 % de plus que les femmes.

Dans la filière technique, l'écart est de 7,96 %.

A l'inverse, les femmes perçoivent une

rémunération supérieure dans la filières animation (+ 9,70 %) et administrative (+ 9,16 %).

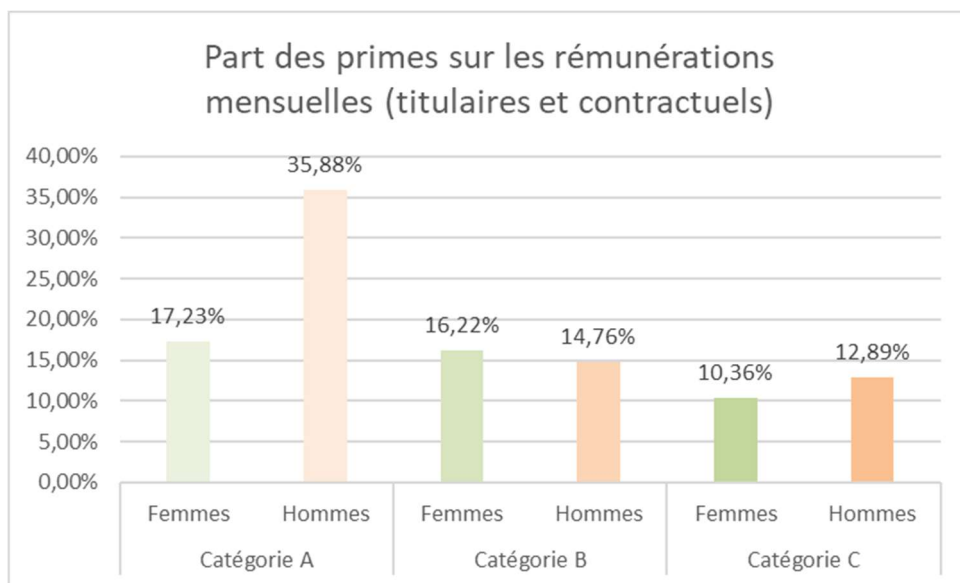


Il en ressort que la rémunération est genrée en ce sens qu'elle semble corrélée à l'image et aux stéréotypes. Ainsi, dans les métiers « dits féminins » (adjoint administratif, agent d'animation...) les femmes ont des rémunérations supérieures à celles des hommes. A l'inverse, dans les secteurs « réservés aux hommes » (filière technique, emplois de direction), ces derniers perçoivent des salaires supérieurs à ceux de leurs collègues féminines.

<sup>8</sup> Uniquement pour les filières où sont présents femmes et hommes.

<sup>9</sup> Idem.

## Une part des primes sur rémunération plus importante chez les hommes



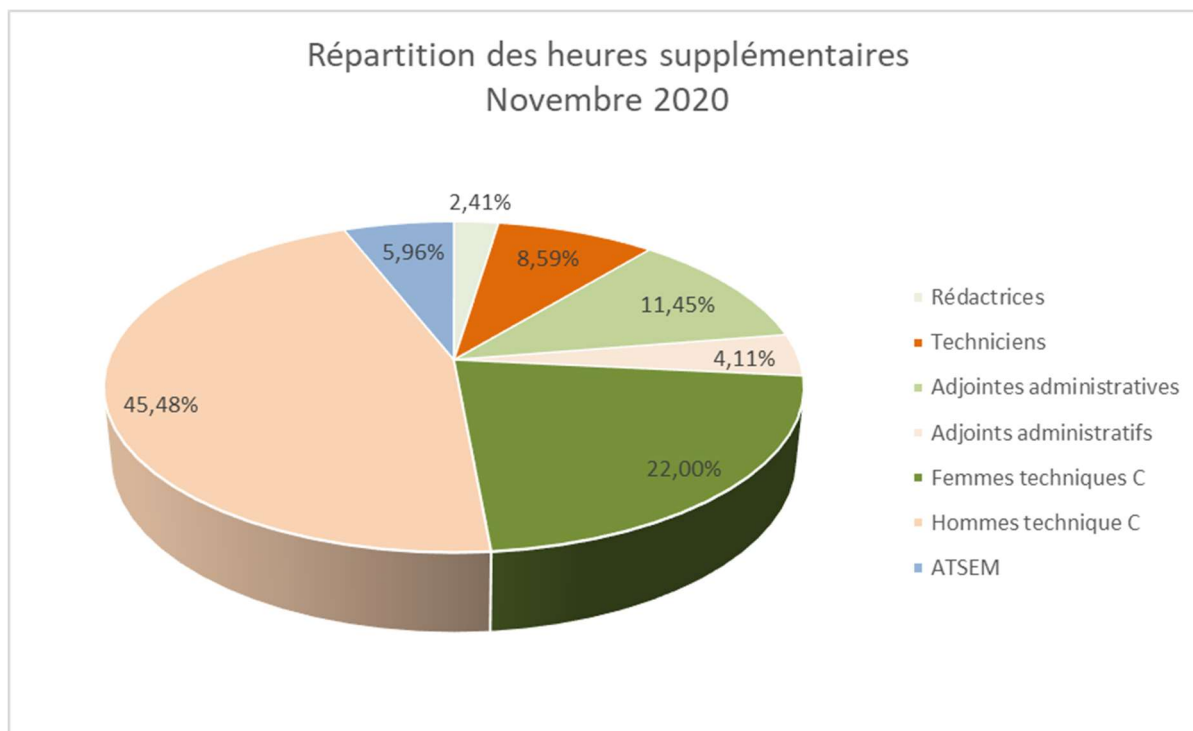
On note également que la part du régime indemnitaire est plus importante en moyenne pour les hommes même s'il existe des disparités.

Part des indemnités par filières, catégories et genres.

| Filières             | A            |              | B            |              | C            |              |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                      | Femmes       | Hommes       | Femmes       | Hommes       | Femmes       | Hommes       |
| Administrative       | 16,69        | 30,76        | 15,01        |              | 11,94        | 9,69         |
| Technique            |              |              | 15,57        | 17,64        | 9,79         | 12,60        |
| Emplois de direction |              | 43,52        |              |              |              |              |
| Culturelle           |              |              | 24,82        | 6,05         | 9,69         |              |
| Sportive             |              |              | 9,68         | 9,78         |              |              |
| Sociale              |              |              |              |              | 8,49         |              |
| Police               |              |              |              |              |              | 18,70        |
| Animation            |              |              |              |              | 9,29         |              |
| Autres               | 19,22        | 28,08        |              | 21,23        |              | 8,21         |
| <b>Ensemble</b>      | <b>17,23</b> | <b>35,88</b> | <b>16,22</b> | <b>14,76</b> | <b>10,36</b> | <b>12,89</b> |
|                      | <b>27,67</b> |              | <b>15,38</b> |              | <b>11,75</b> |              |

Cependant, l'écart le plus important concerne les cadres.

## Heures supplémentaires



On observe, sur le mois de novembre 2020, que le volume de paiement des heures supplémentaires a été réparti de la sorte, soit à :

- 41,82 % à des femmes ;
- 58,18 % à des hommes.

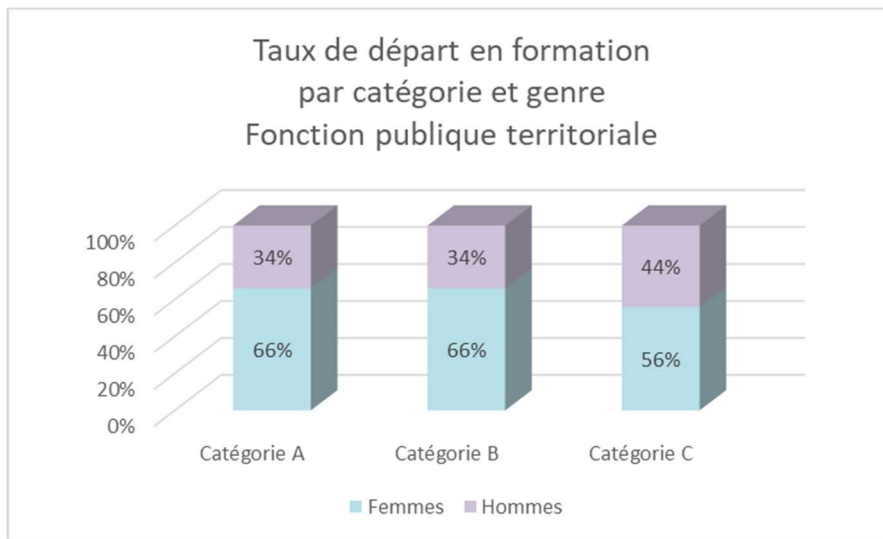
La majeure partie de ces heures concerne la filière technique :

- 45,48 % pour les hommes relevant de la catégorie C
- 22 % pour les agents techniques (catégorie C)
- 8,59% pour les techniciens.

Sont concernées dans une moindre mesure les filières administratives et sociales :

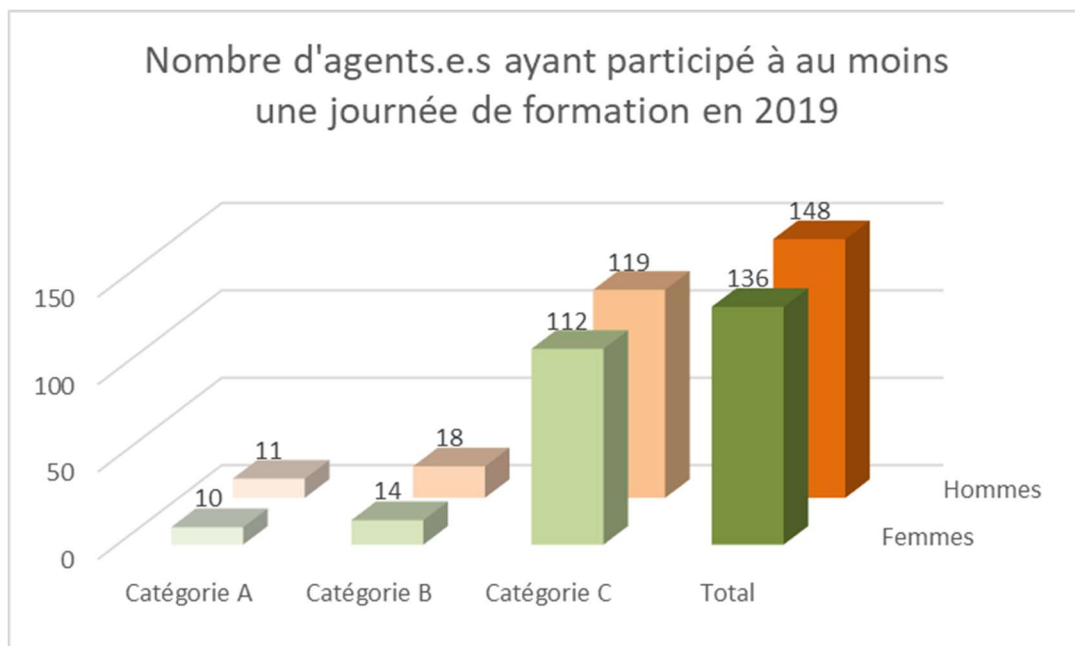
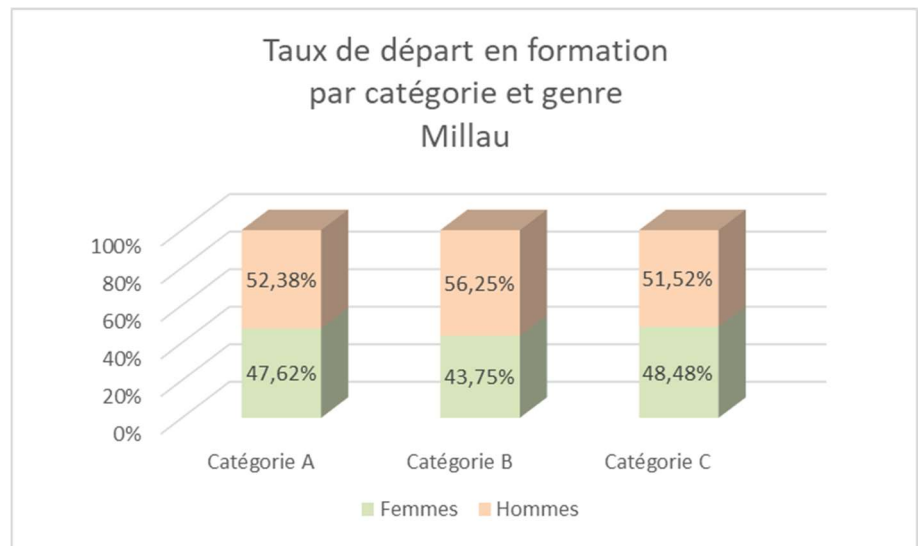
- Administratif
  - Femmes :
    - Rédactrices : 2,41 %
    - Adjointes administratives : 11,45 %
  - Hommes (adjoints administratifs) : 4,11 %
- Sociale : ATSEM : 5,96%

## Formation



Dans la fonction publique territoriale, le taux de départ en formation est de 59 % pour les femmes et 41 % pour les hommes. Si les femmes de la catégorie A partent plus que leurs collègues hommes, les **femmes de la catégorie C partent moins en formation** (56 % alors que leur poids dans l'effectif de la catégorie est de 60%).

La situation pour les services de la ville est différente puisque le taux de départ en formation est inférieur pour toutes les catégories. Au total, le taux de départ est de 47,89 % pour les femmes et de 52,11 % pour les hommes.



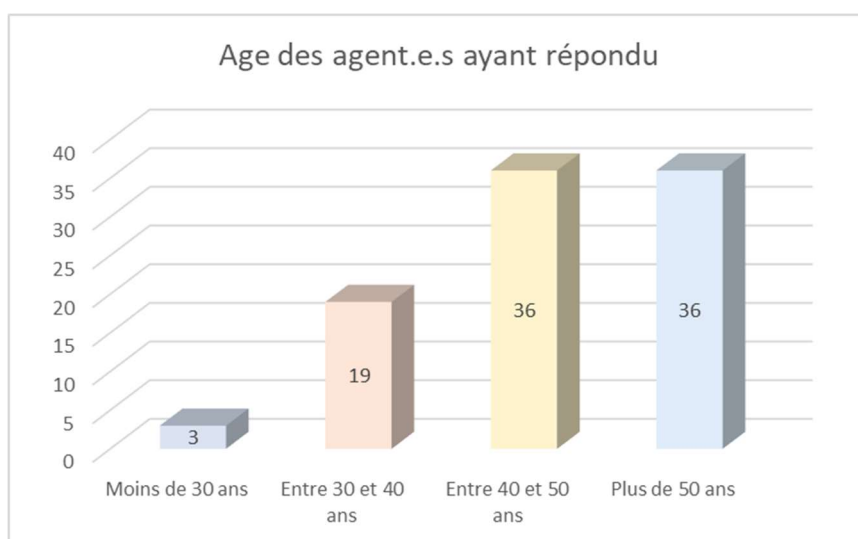
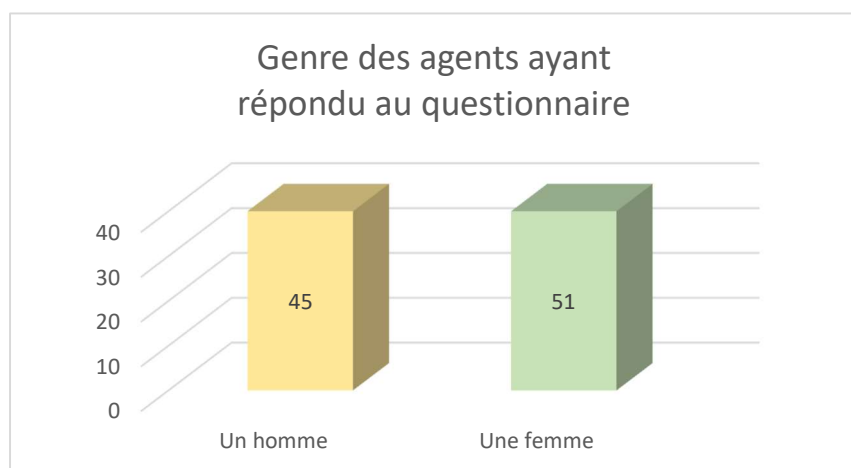


## Enquête auprès des services

Une enquête auprès des services a été lancée en novembre 2020. Le questionnaire a été adressé à l'ensemble des services soit 393 personnes. 102 réponses ont été réceptionnées dont 5 hors délais et n'ont donc pas été prises en compte dans l'analyse suivante.

97 agents y ont répondu<sup>10</sup>, soit un taux de réponse de 25 % :

- ✓ 46,88 % d'hommes qui représentent 51,40 % des effectifs<sup>11</sup>,
- ✓ 53,13 % de femmes qui représentent 48,60 % des effectifs.



<sup>10</sup> A noter qu'une personne n'a pas répondu à la question n°17 relative au genre (respect de l'anonymat).

<sup>11</sup> Période de référence : novembre 2020.

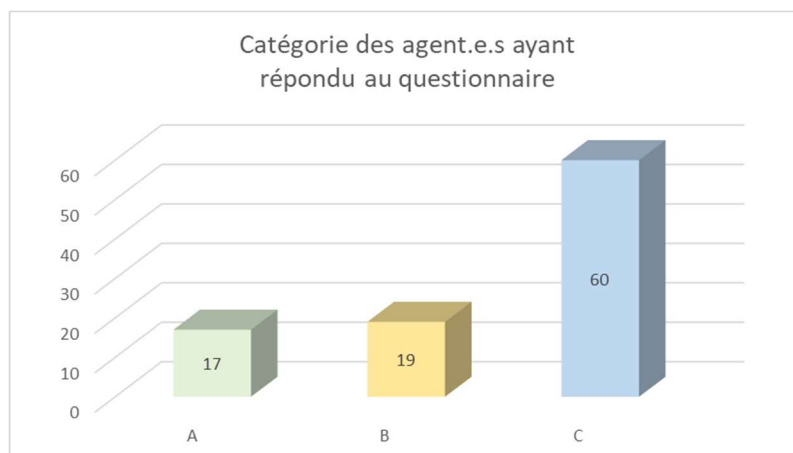
## Répartition par catégorie<sup>12</sup> :

A : 17,71 % des réponses contre 6,29 % des effectifs<sup>13</sup>,

B : 19,79 % des réponses contre 11,71 % des effectifs,

C : 62,50 % seulement des réponses alors que cette catégorie représente 82 % des effectifs.

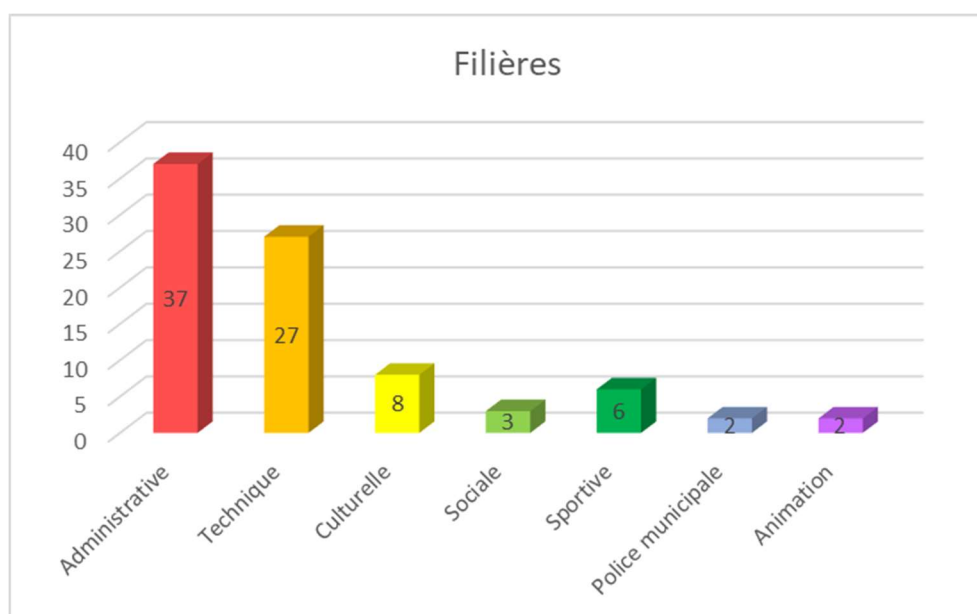
On note donc une surreprésentation des catégories A et B.



## Répartition par filières<sup>14</sup>

En ce qui concerne les filières, on note une surreprésentation de la filière administrative et une sous-représentation de la filière technique.

| Filières          | Pourcentage des réponses | Pourcentage des effectifs | Ecarts  |
|-------------------|--------------------------|---------------------------|---------|
| Administrative    | 43,53%                   | 22,29%                    | 21,24%  |
| Technique         | 31,76%                   | 57,14%                    | -25,38% |
| Culturelle        | 9,41%                    | 5,71%                     | 3,70%   |
| Sociale           | 3,53%                    | 6,29%                     | -2,76%  |
| Sportive          | 7,06%                    | 3,43%                     | 3,63%   |
| Police municipale | 2,35%                    | 3,71%                     | -1,36%  |
| Animation         | 2,35%                    | 1,43%                     | 0,92%   |



<sup>12</sup> 96 agents ont répondu à cette question (un agent s'est abstenu)

<sup>13</sup> Référence : bilan social 2019.

<sup>14</sup> 87,63% des personnes (85 agents) ayant complété le questionnaire ont répondu à cette question (12 abstentions).



## QUESTIONNAIRE

A l'attention des agents de la Ville de Millau

### Quelle est votre perception de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Selon vous, quels sont les enjeux ?

La ville de Millau s'est engagée dans une démarche de lutte contre les discriminations et de réduction des inégalités. A ce titre, et dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 3 août 2019, nous allons établir, au cours du premier trimestre de l'année 2021, un plan d'actions en vue de l'égalité femmes – hommes pour les services de la ville et pour les trois ans à venir.

Ce questionnaire a pour objectif de sensibiliser chacun d'entre nous à ces enjeux, de mesurer les différences de perception et d'aider à prioriser les actions futures.

Il est anonyme et n'a pas pour but d'établir ou de qualifier des faits mais de recueillir votre ressenti. Il doit être retourné avant le 11 décembre 2020 par navette à la DOSI (Hôtel de Ville).

Nous vous remercions pour vos réponses qui viendront enrichir notre réflexion et nous aider à décider des actions concrètes à mettre en place.

#### Les enjeux de société

1. Qu'évoque pour vous l'égalité entre les femmes et les hommes ? (cochez une case)
  - Un combat à mener pour une réelle égalité
  - Un débat non prioritaire
  - Un combat dépassé
  - Un principe déjà atteint ou proche de l'être
  - Autre
2. Selon vous, quelles sont les priorités d'une politique de promotion et d'égalité entre les hommes et les femmes ? (cochez quatre cases maximum)
  - L'éducation non différenciée
  - L'égalité professionnelle entre les agents
  - L'éducation à la sexualité
  - L'articulation des temps de vie : travail, famille...
  - La lutte contre les violences faites aux femmes
  - La lutte contre les violences faites aux hommes
  - L'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité

#### L'égalité professionnelle au sein des services de la ville

3. Dans les services municipaux, les femmes et les hommes sont-ils traités de la même manière ? (cochez une case)
  - Très inégalement
  - Inégalement
  - Egalement
4. Pour vous, dans l'effectif des agents de la Ville, quelle est la proportion d'hommes par rapport aux femmes en pourcentage (cochez une case)
  - 35% d'homme / 65% de femme
  - 50% d'homme / 50% de femme
  - 65% d'homme / 35% de femme
  - Ne se prononce pas
5. A votre avis, existe-t-il des différences de rémunération entre les femmes et les hommes à fonction et statut égaux ? (cochez une case)
  - Moins de 10%
  - Entre 20% et 30%
  - Plus de 30%
  - Ne se prononce pas
6. Dites nous, selon vous, quelles propositions sont vraies concernant la promotion professionnelle. (cochez une case)
  - La promotion des hommes est plus lente que celle des femmes
  - La promotion des femmes est plus lente que celle des hommes
  - La promotion des hommes et celle des femmes sont identiques
  - Ne se prononce pas
7. Et sur la formation ? (cochez une case)
  - Les femmes demandent moins de formation que les hommes
  - Les hommes demandent moins de formation que les femmes
  - Les femmes et les hommes demandent autant de formation
  - Ne se prononce pas

Source : DOSI – nov 2020

QUESTIONNAIRE papier

8. Qu'est-ce qui est vrai pour vous ? (cochez une case)
- Il y a davantage de femmes aux postes à responsabilité  Il y a davantage d'hommes aux postes à responsabilité
- Il y a autant de femmes que d'hommes aux postes à responsabilité  Ne se prononce pas
9. Avez-vous été pénalisé dans votre carrière par le fait d'avoir des enfants ? (cochez une case)
- Oui  Non  Ne se prononce pas

### Conditions de travail

10. Les conditions matérielles (accès aux fournitures, poste de travail, matériel...) sont-elles identiques pour les hommes et les femmes ? (cochez une case)
- Oui  Non  Ne se prononce pas
11. Avez-vous déjà constaté des faits de harcèlement sexuel (cochez une case)
- Oui  Non  Ne se prononce pas
- Si oui, ces agissements ciblent-ils davantage ?
- Un homme  Une femme
12. Avez-vous déjà constaté, dans le travail, un manque de respect lié au genre ? (cochez une case)
- Oui  Non  Ne se prononce pas
- a. Si oui, ce manque de respect cible-t-il davantage ? (cochez une case)
- Un homme  Une femme
- b. Quelle forme a pris ce manque de respect ? (plusieurs propositions acceptées)
- Propos déplacés
- Humiliation
- Attitude ou geste inapproprié
- Mépris
- Autre
13. Avec quelle affirmation êtes-vous d'accord ? (cochez une case)
- L'avis des hommes est plus écouté que celui des femmes
- L'avis des femmes est plus écouté que celui des hommes
- Les avis des hommes sont autant écoutés que celui des femmes
- Ne se prononce pas
14. La question de l'égalité a-t-elle déjà été abordée au sein de votre équipe ?
- Oui  Non  Ne se prononce pas
15. Quelles sont, pour vous, les actions à promouvoir en priorité ?
- La déconstruction des préjugés et des stéréotypes sexuels et sexués
- La promotion de l'égalité femme – homme par des actions de sensibilisation et de communication
- L'exemplarité des pratiques de la Ville
- Autre
16. Avez-vous des propositions ou des remarques que vous souhaitez formuler ?

### Vous

17. Je suis :  Un homme  Une femme
18. Mon âge  Moins de 30 ans  Entre 30 et 40 ans
- Entre 40 et 50 ans  Plus de 50 ans
19. Emploi
- a. Catégorie :  C  B  A
- b. Filière :  Administrative  Technique  Culturelle  Sociale
- Sportive  Policemunicipale  Animation
20. Souhaitez-vous, être davantage impliquée dans cette démarche ? Si oui, vous pouvez nous contacter par mail : [egalite@millau.fr](mailto:egalite@millau.fr)
- Oui  Non  Ne se prononce pas

Le questionnaire est divisé en quatre parties :

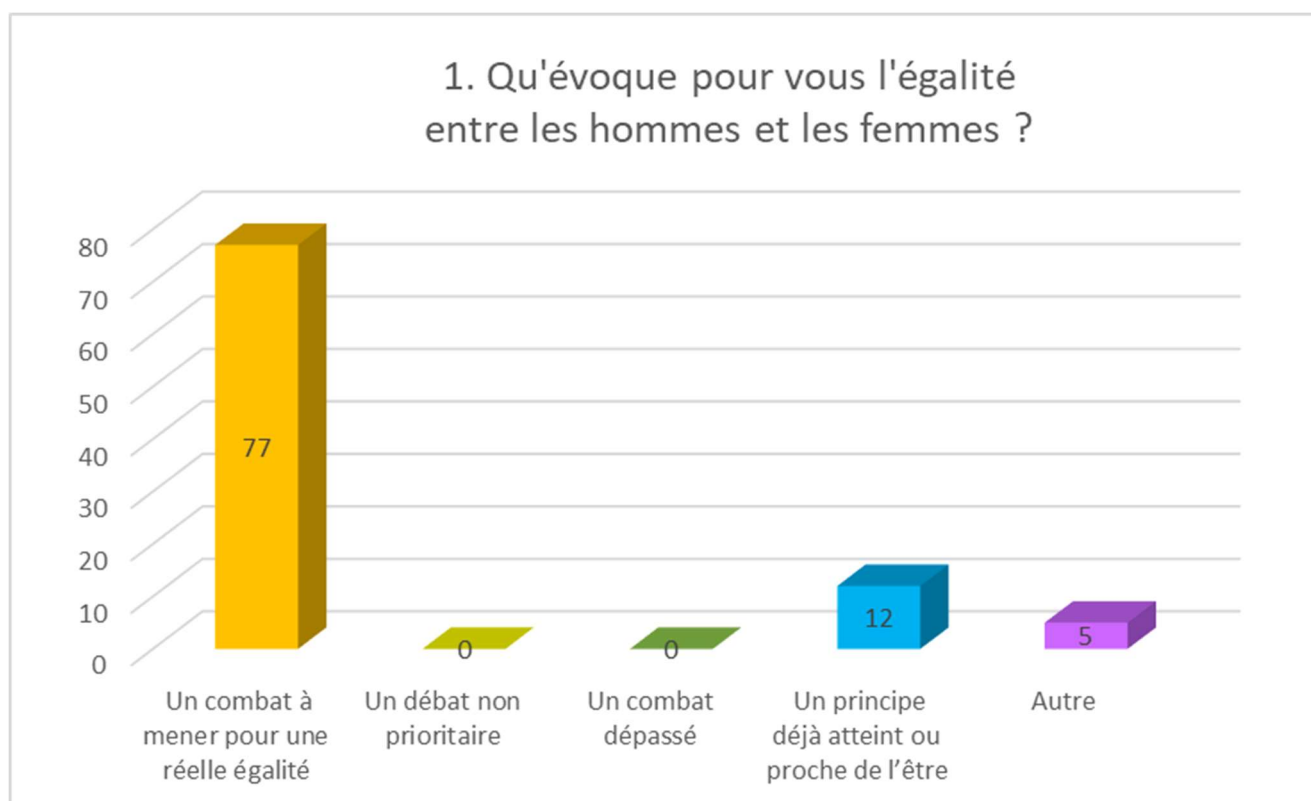
- Les enjeux de société
- L'égalité professionnelle au sein des services
- Les conditions de travail
- Questions relatives aux agents

## Les enjeux de société

### Question 1 : Qu'évoque pour vous l'égalité entre les hommes et les femmes

96 agents ont répondu à cette question, cependant, une réponse n'a pas été prise en compte (deux choix indiqués, un seul autorisé).

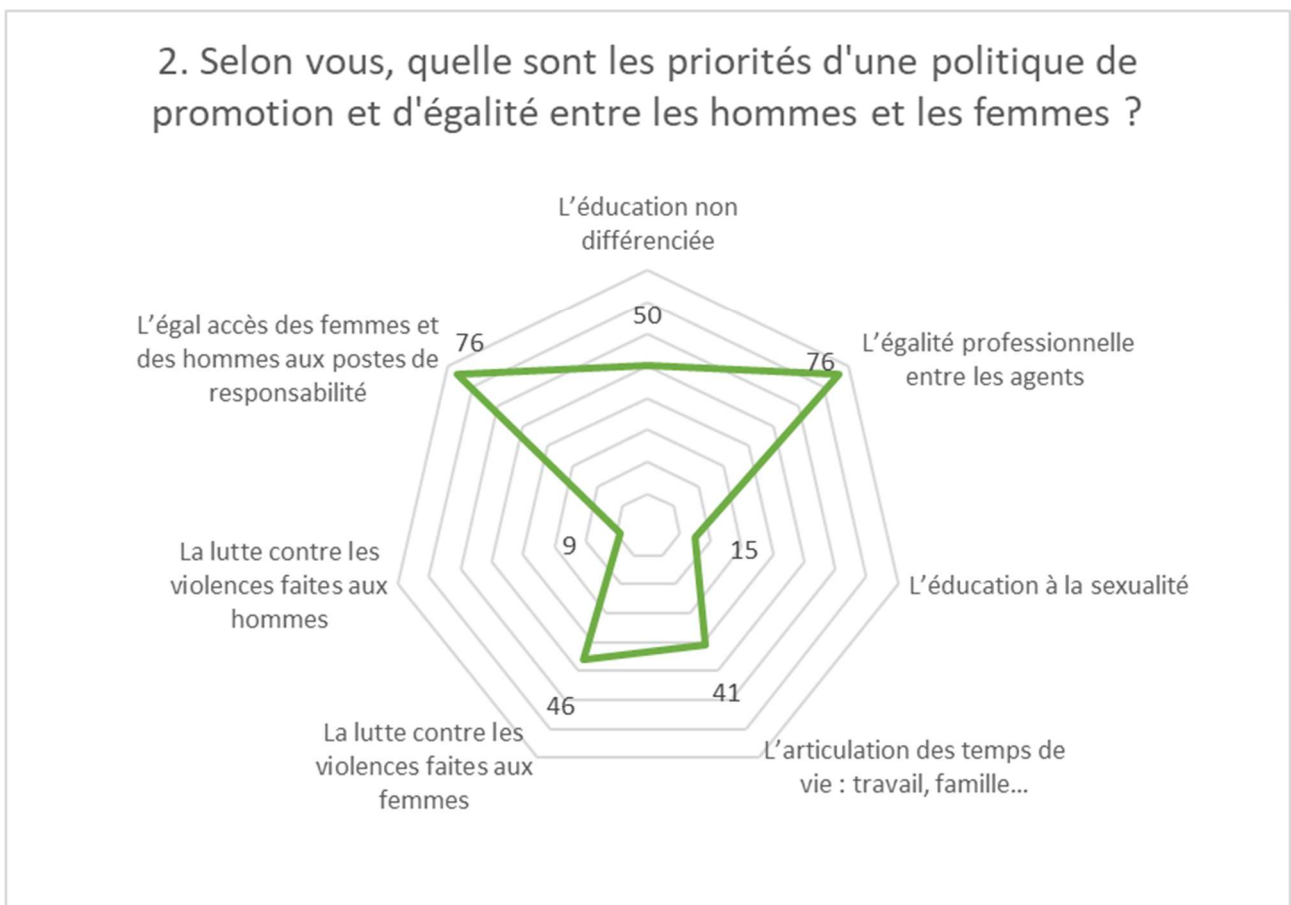
Aussi, sur les 94 occurrences, l'égalité entre les hommes et les femmes évoque pour eux « un combat à mener pour une réelle égalité ». Cependant, 12 d'entre eux pensent qu'il s'agit d'un principe déjà atteint ou proche de l'être.



5 agents proposent une autre réponse :



**Question 2 : Selon vous, quelles sont les priorités d'une politique de promotion et d'égalité entre les hommes et les femmes ? (4 choix possibles)**

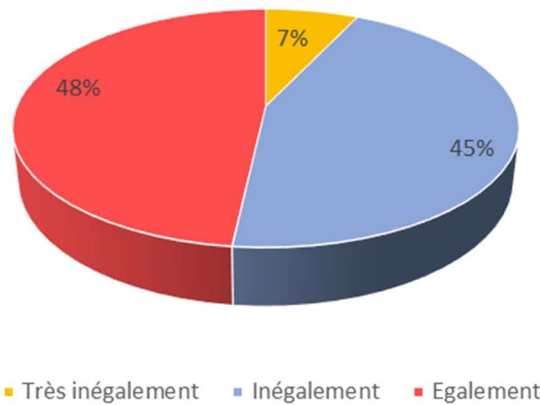


## L'égalité professionnelle au sein des services

**Question 3 : Dans les services, les femmes et les hommes sont-ils traités de la même manière ?**

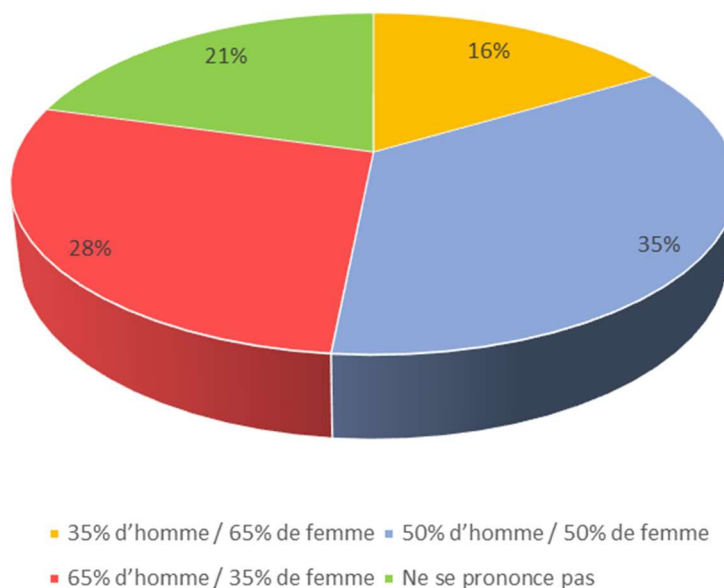
3. Dans les services municipaux, les femmes et les hommes sont-ils traités de la même manière ?

Taux de réponse :  
87,63 %.



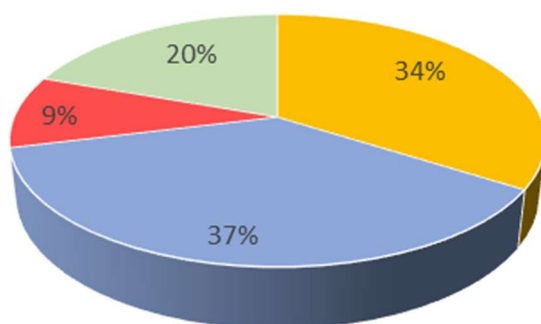
**Question 4 : Pour vous, dans l'effectif des agents de la Ville, quelle est la proportion d'hommes par rapport aux femmes en pourcentage ?**

4. Pour vous, dans l'effectif des agents de la Ville, quelle est la proportion d'hommes par rapport aux femmes en pourcentage ?



**Question 5 : A votre avis, existe-t-il des différences de rémunération entre les femmes et les hommes à fonction et statut égaux ?**

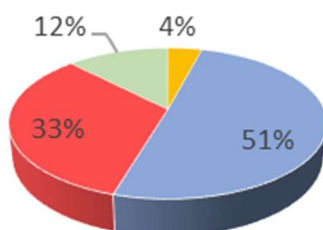
5. A votre avis, existe-t-il des différences de rémunération entre les femmes et les hommes à fonction et statut égaux ?



■ Moins de 10% ■ Entre 20 et 30 ■ Plus de 30 ■ Ne se prononce pas

**Question 6 : Dîtes-nous, selon vous quelles propositions sont vraies concernant la promotion professionnelle ?**

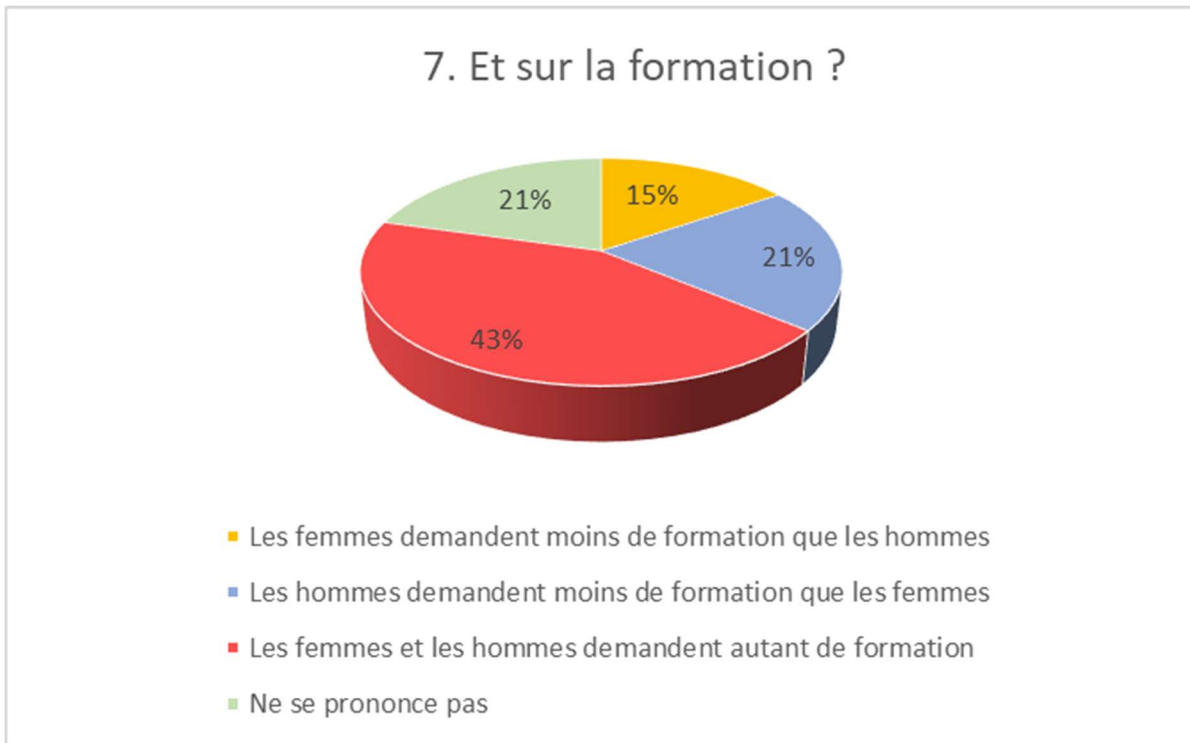
6. Dîtes nous, selon vous, quelles propositions sont vraies concernant la promotion professionnelle.



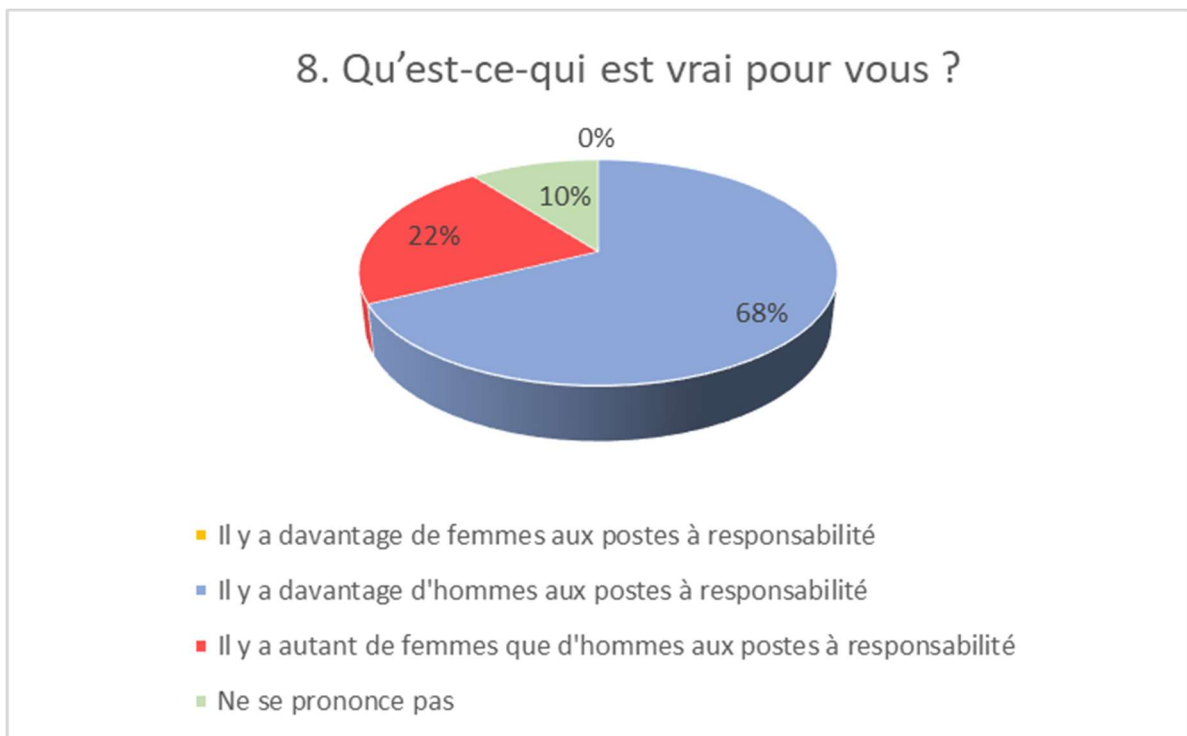
■ La promotion des hommes est plus lente que celle des femmes  
■ La promotion des femmes est plus lente que celle des hommes  
■ Les promotions des hommes et des femmes son identiques  
■ Ne se prononce pas



### Question 7 : Et sur la formation ?

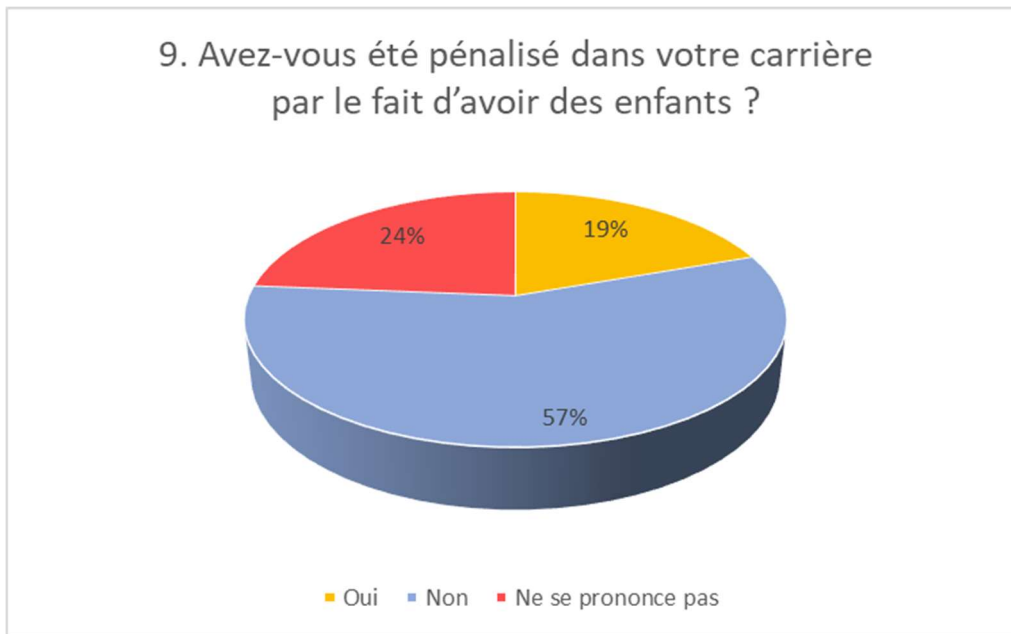


### Question 8 : Qu'est-ce-qui est vrai pour vous ?<sup>15</sup>



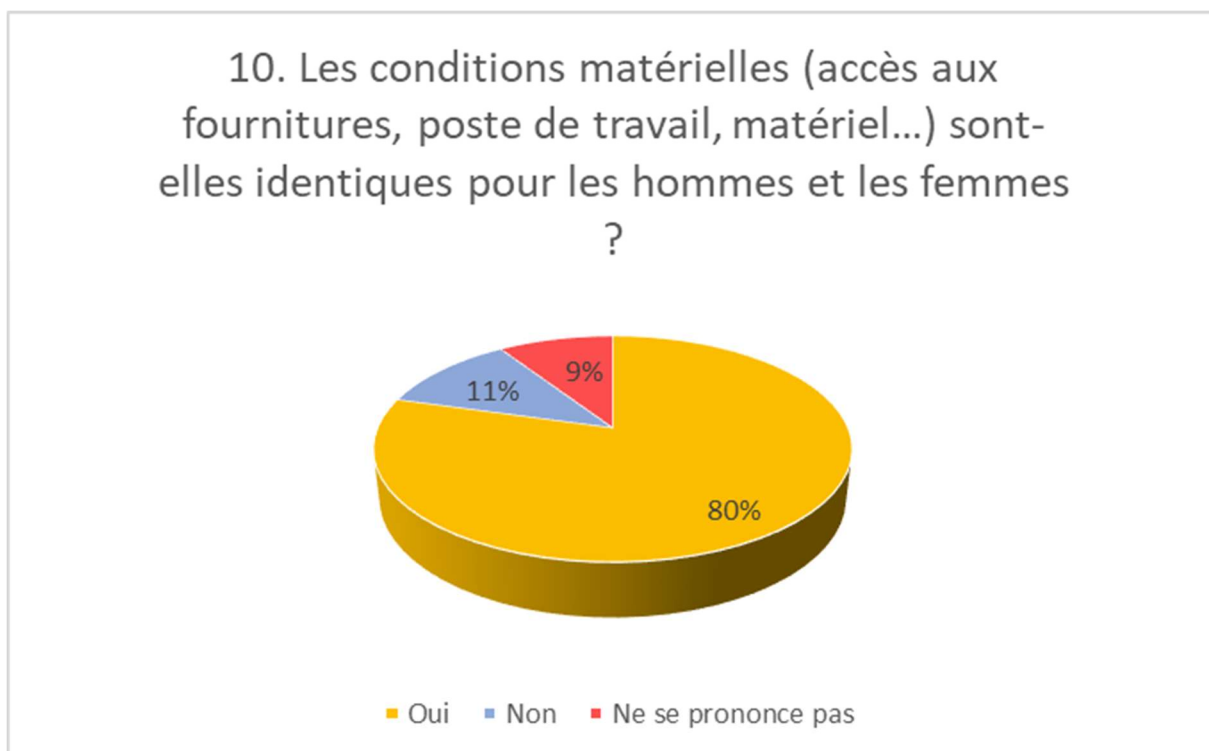
<sup>15</sup> Un agent n'a pas répondu directement à cette question mais a fait une remarque : voir question n° 16

**Question 9 : Avez-vous été pénalisé dans votre carrière par le fait d'avoir des enfants ?**



### Conditions de travail

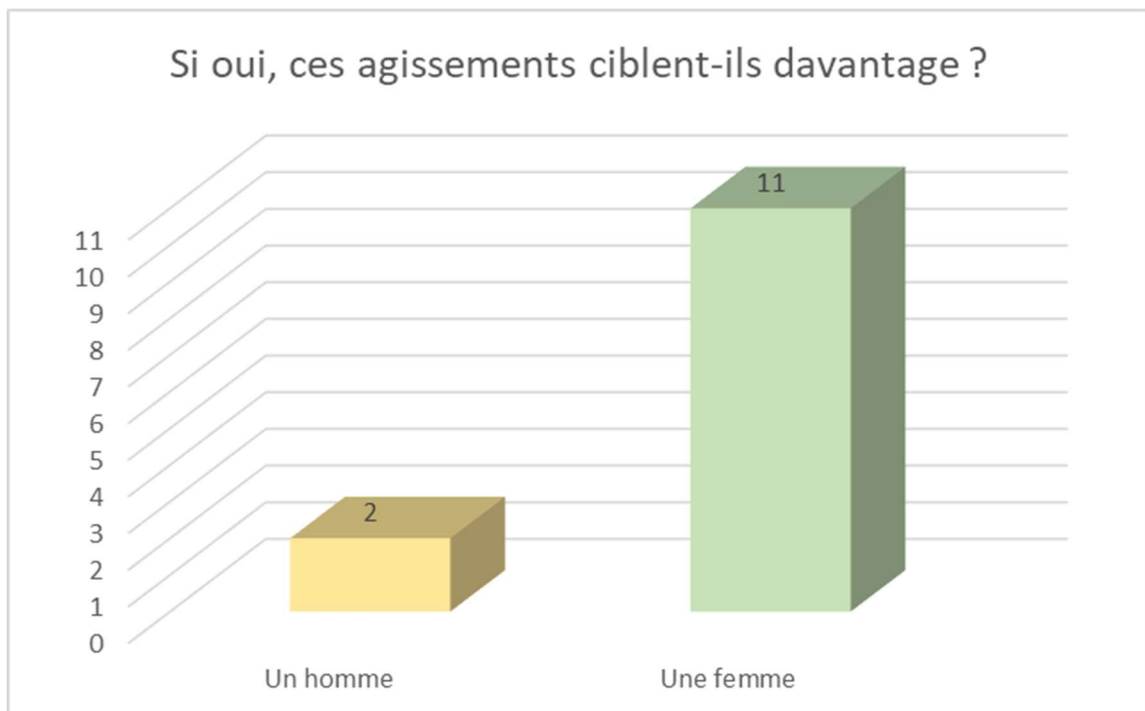
**Question 10 : Les conditions matérielles sont-elles identiques pour les hommes et les femmes ?**



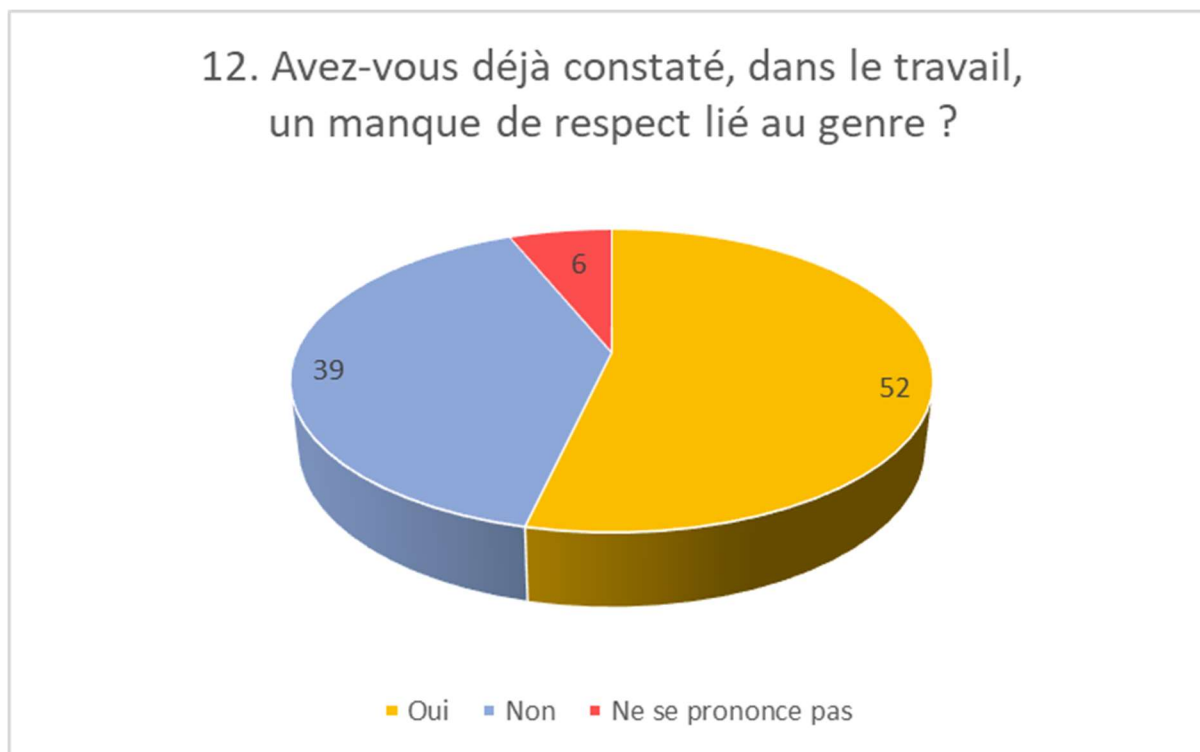
**Question 11 : Avez-vous déjà) constaté de faits de harcèlement sexuel ?**



13 agents ont déjà constaté des faits de harcèlement sexuel qui ciblent 11 femmes et 2 hommes.

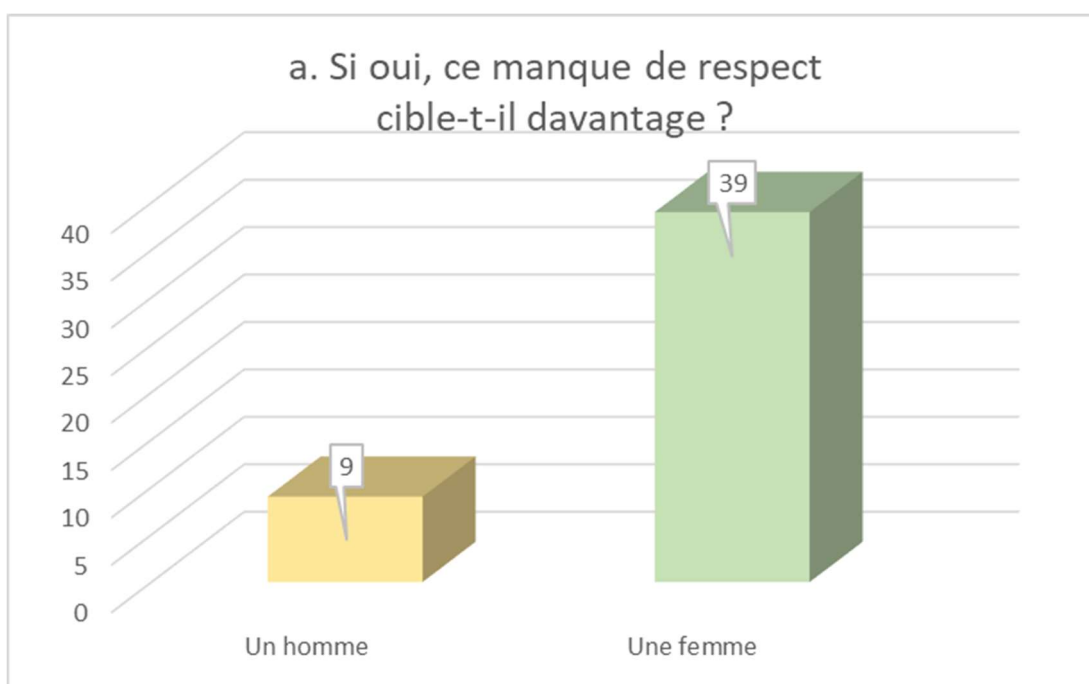


**Question 12 : Avez-vous déjà constaté, dans le travail, un manque de respect lié au genre ?**

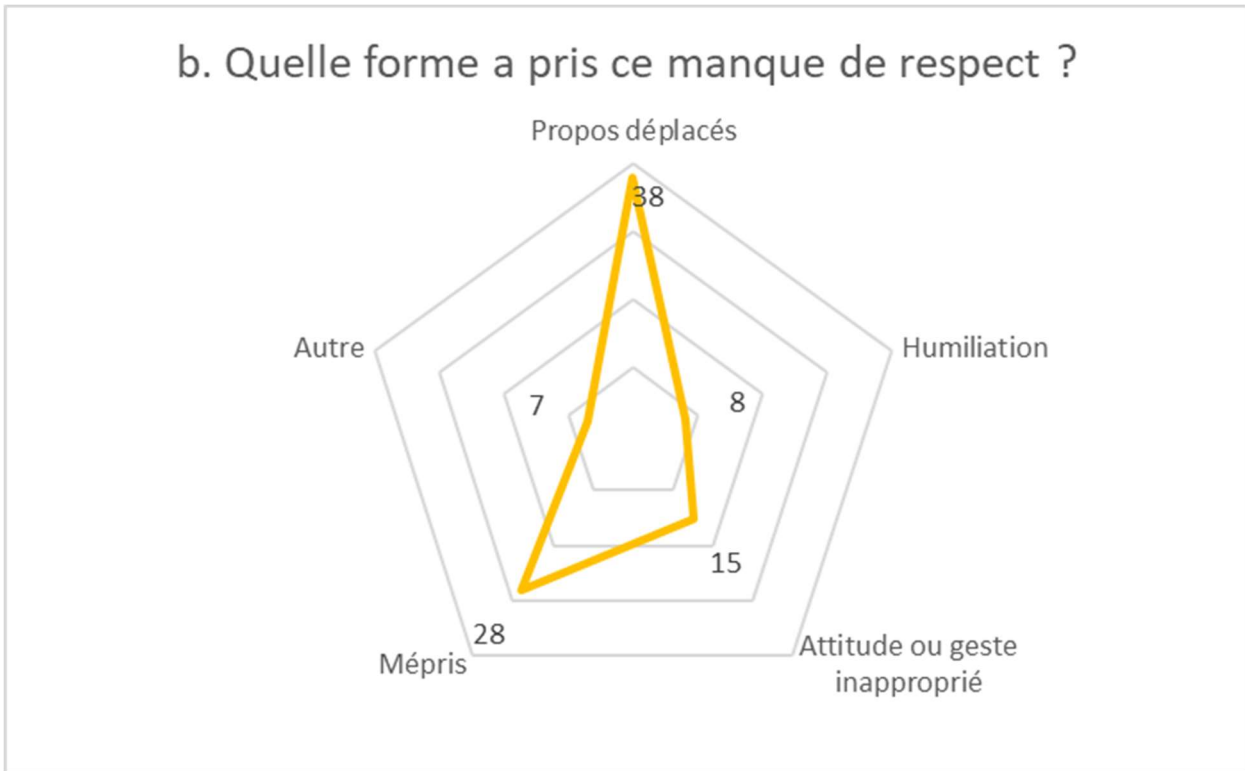


52 agents (soit 53,61 % des réponses) indiquent avoir constaté dans le travail un manque respect lié au genre.

Dans 75 % des cas, il ciblait une femme.



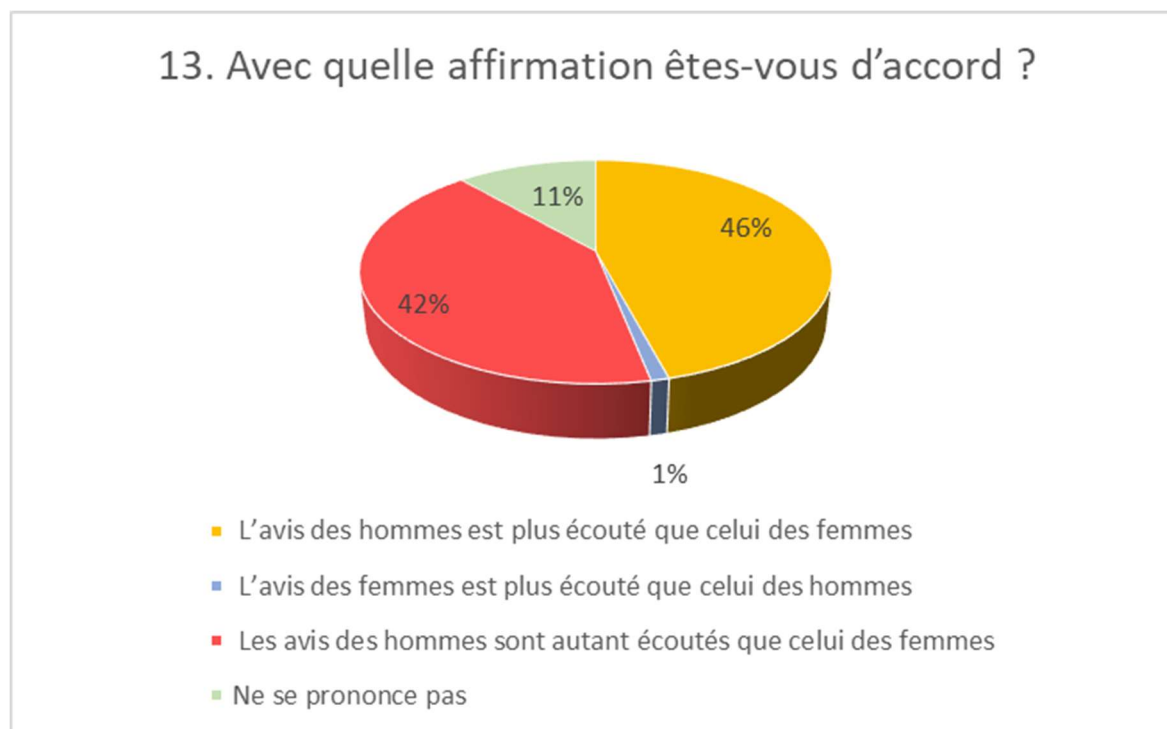
Ce manque de respect prend la forme de :



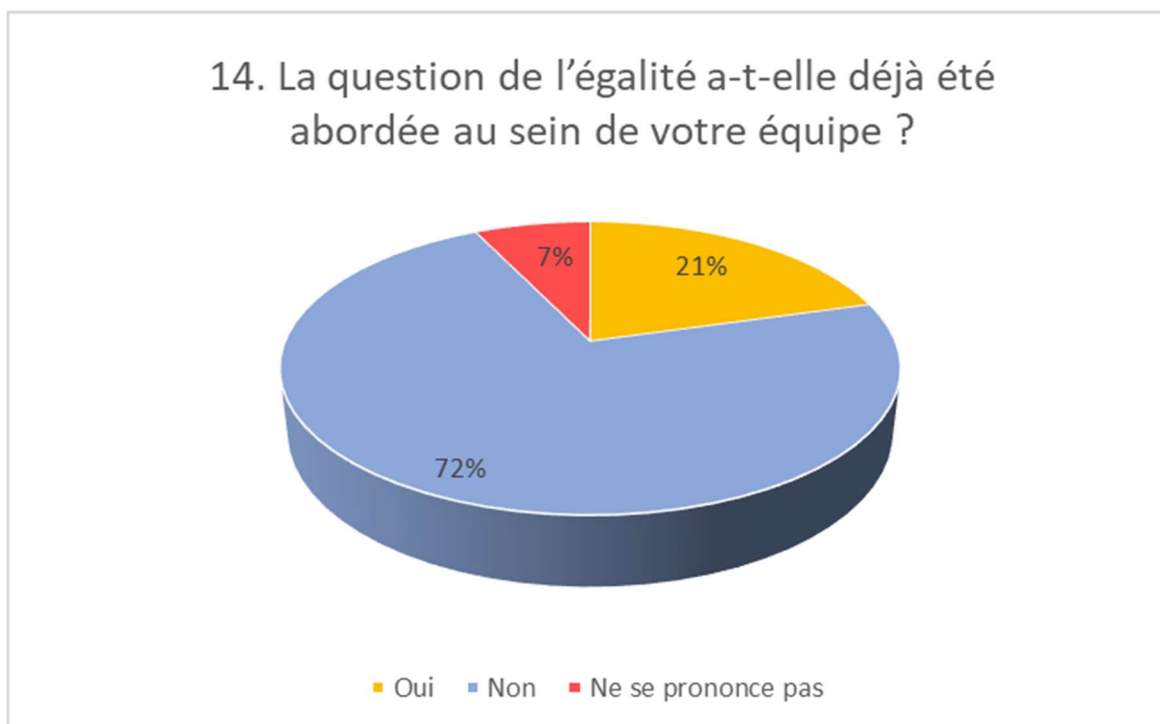
7 agents ont signalé d'autres formes :



**Question 13 : Avec quelle affirmation êtes-vous d'accord ?<sup>16</sup>**



**Question 14 : La question de l'égalité a-t-elle été abordée au sein de votre équipe ?**



<sup>16</sup> Un agent n'a pas répondu à cette question.

## Question 15 Quelles-sont, selon vous les actions à promouvoir en priorité ?



7 actions autres ont été proposées :

1. Rattrapage de carrière pour les agents qui se sont arrêtés ou ont diminué leur quotité de temps de travail à un moment pour s'occuper de leurs proches ; attribution d'un congé paternité et de temps partiel pour raison familiale facilité pour les agents masculins pour gommer les écarts d'évolution de carrière avec les femmes et rétablir une équité familiale, éviter les réunions tardives ou le mercredi après-midis.
2. TROP de clans et de copinages
3. Dans les panneaux publicitaires : ex. la campagne de propreté... que des femmes sur les affiches
4. Etre juste dans les prises de décisions
5. Valorisation du travail des femmes
6. Lorsqu'une femme s'arrête pour élever ses enfants, elle perd ses droits dans l'entreprise
7. Embaucher des hommes au sein des écoles



### Question 16 : Avez-vous des propositions ou des remarques à formuler ?

10 agents ont répondu à cette question :

1. Il est important et nécessaire que le rapport sur l'égalité hommes / femmes soit communiqué et présenté à l'ensemble des agents et que ce travail soit réalisé en collaboration.
2. Il y a plus d'hommes que de femmes aux postes à haute responsabilité et plus de femmes que d'hommes pour les postes à responsabilité moyenne.
3. Comme chantait Jean Ferrat, la femme est l'avenir de l'homme. A carrière égale, la parité homme femme augmenterait les cotisations dans les caisses de sécurité sociale
4. Revoir les régimes indemnitaires femmes P/R hommes avec même niveau de responsabilité.
5. Transparence totale sur les rémunérations perçues, notamment en matière de régime indemnitaire qui est, à ce jour et à grade équivalent, totalement arbitraire et inégalitaire.
6. Les responsables de service doivent nous respecter en tant que subordonné(e)
7. A la promotion interne, les hommes comme les femmes ne devraient pas attendre plusieurs années avant de l'obtenir.
8. L'éducation des enfants avant tout ! L'éducation sexuelle ! 3 cours - PAS SUFFISANT
9. Ce questionnaire a été rédigé par une femme...et formulé pour avoir des réponses déjà orienté. Merci pour ce sujet. En avez-vous d'autres ?



Question 5 : pas de différence : grille de salaire.

Question 9 : A été pénalisé pour d'autres faits que celui des enfants.

P.S. : Combien d'hommes et de femmes vont répondre proportionnellement !?

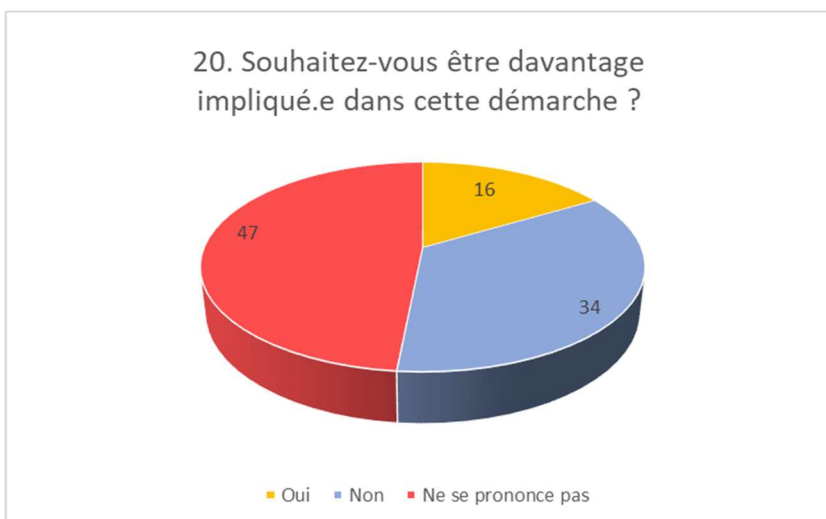
10. Que toute interruption pour élever un enfant ne soit pas un frein pour la carrière ni pour les droits (congé parental).

Pour l'avis, ça dépend du grade de la personne."



## Questions relatives aux agents<sup>17</sup>

Question 20 : Souhaitez-vous être davantage impliqué dans cette démarche ?



16 agents déclarent souhaiter être davantage impliqués dans cette démarche.

<sup>17</sup> Les questions 17, 18 et 19 ont été précédemment exposées.

# Egalité professionnelle au CCAS de Millau

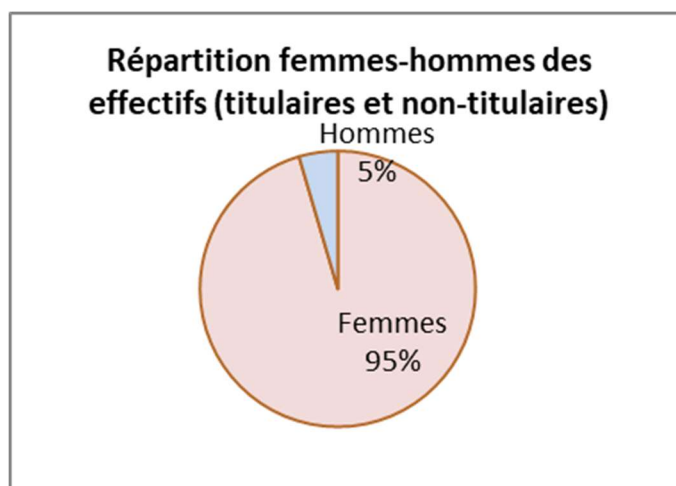
## État des lieux

Tout comme l'état des lieux au sein des services de la ville, cette analyse s'appuie sur les données issues du bilan social 2019.

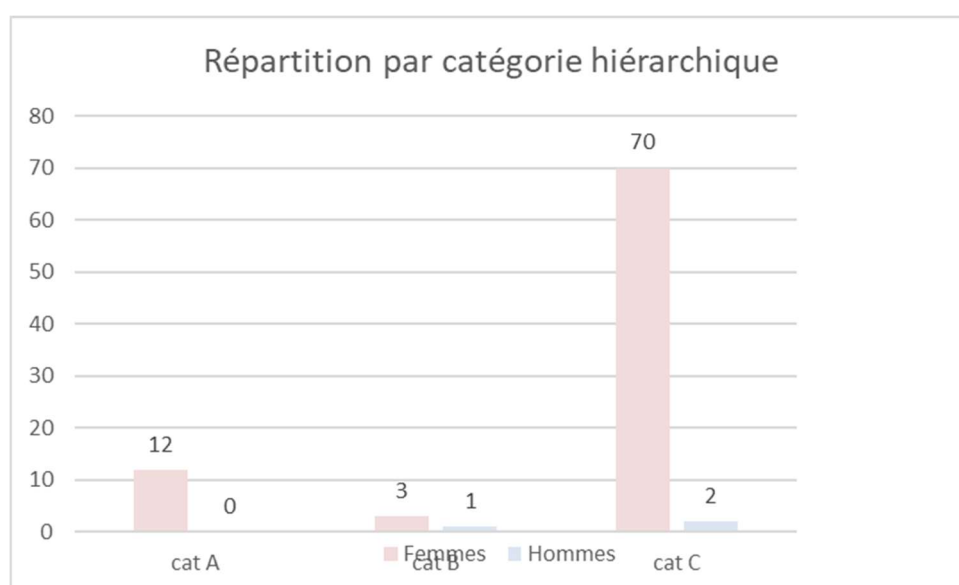
Cet état des lieux doit répondre aux mêmes exigences que celui de la ville.

## Les effectifs

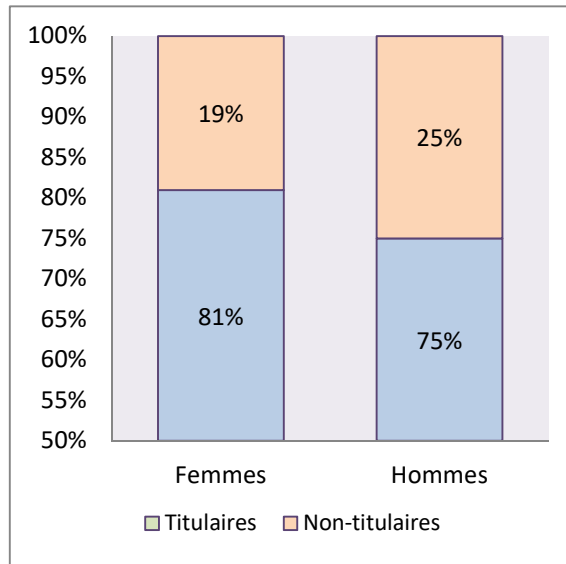
Pour rappel, la ville de Millau emploie un total de 388 agents dont 48 % de femmes (182). Le CCAS compte 85 agents dont 95 % de femmes.



## Répartition par catégorie hiérarchique

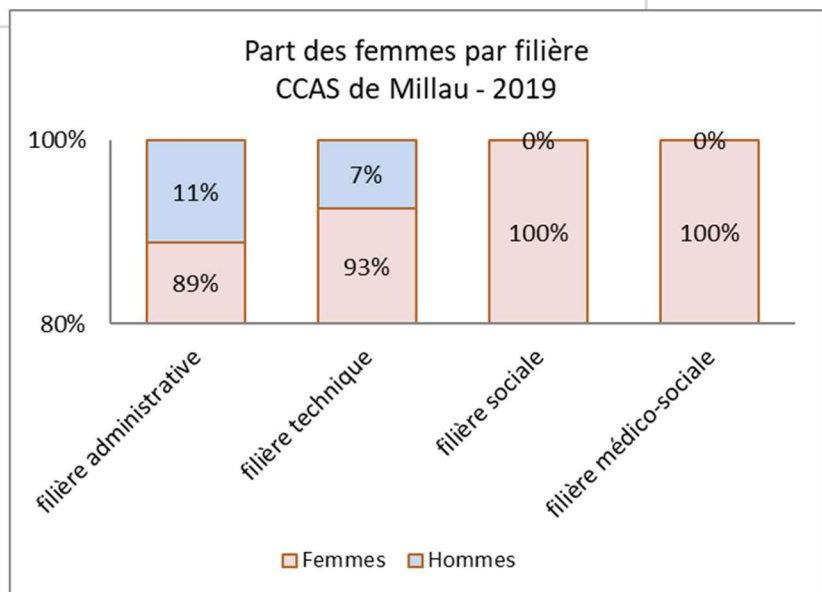
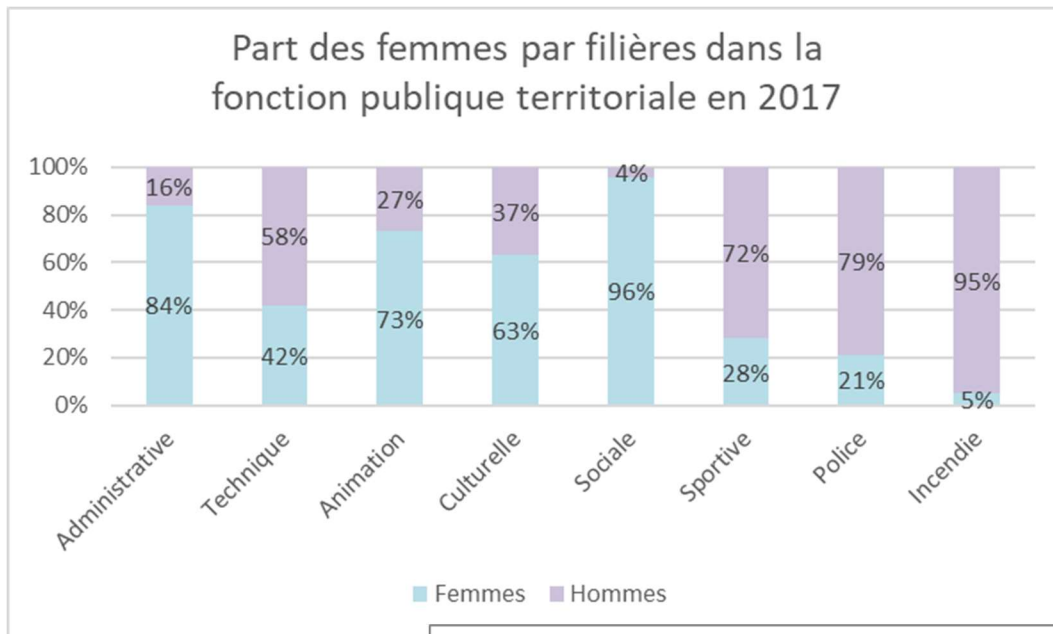


## Statut



## Répartition par filière

Dans la fonction publique territoriale, on observe une répartition inégale selon les filières.

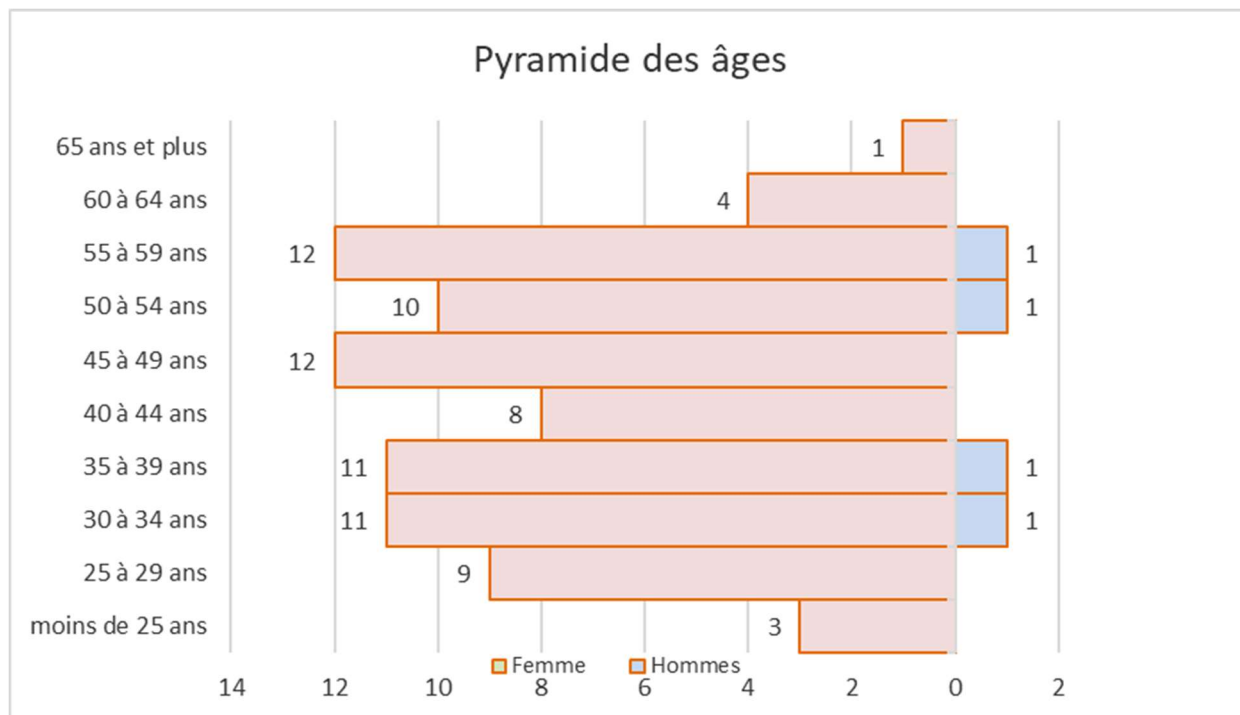


## Age des agents

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43,5 ans pour les femmes et 43,1 ans pour les hommes.

Dans la fonction publique territoriale, l'âge moyen est de :

- 45,5 ans pour les femmes ;
- 45,1 ans pour les hommes.

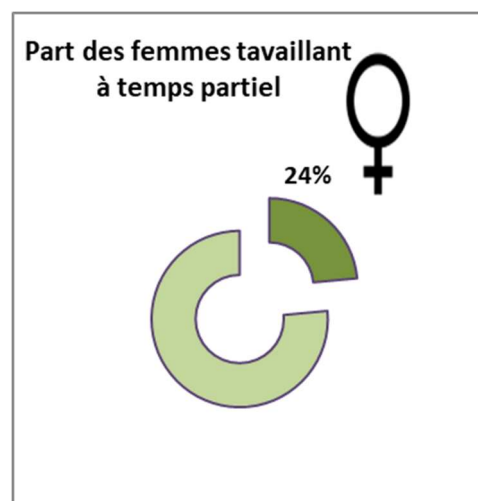


## Les conditions de travail

### Temps de travail

1.137.850 agents sont à temps partiel dans la fonction publique dont 82 % de femmes.

Dans la fonction publique territoriale, 29 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 8 % des hommes.



Pour conclure, il est à mettre en évidence la très forte proportion de femmes au sein des services du CCAS.

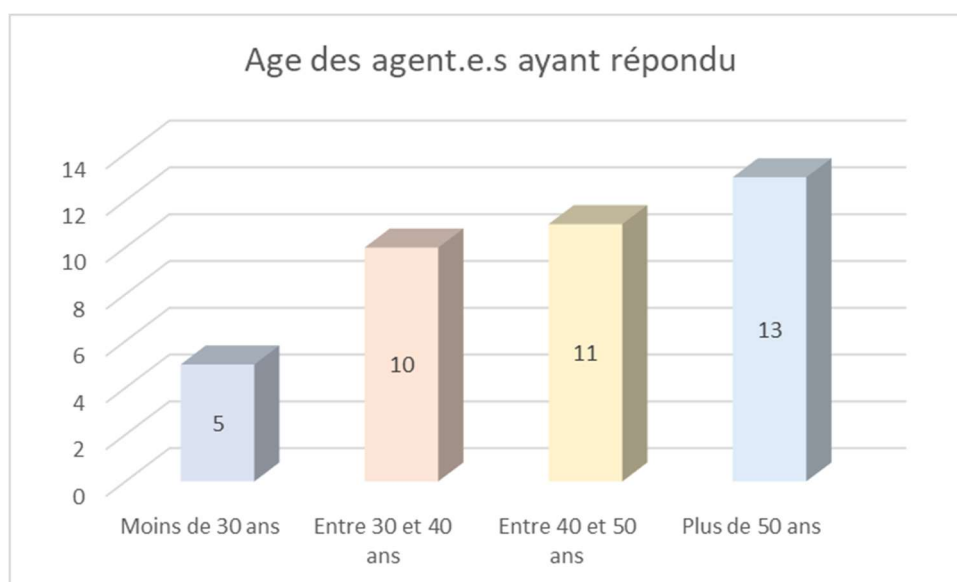
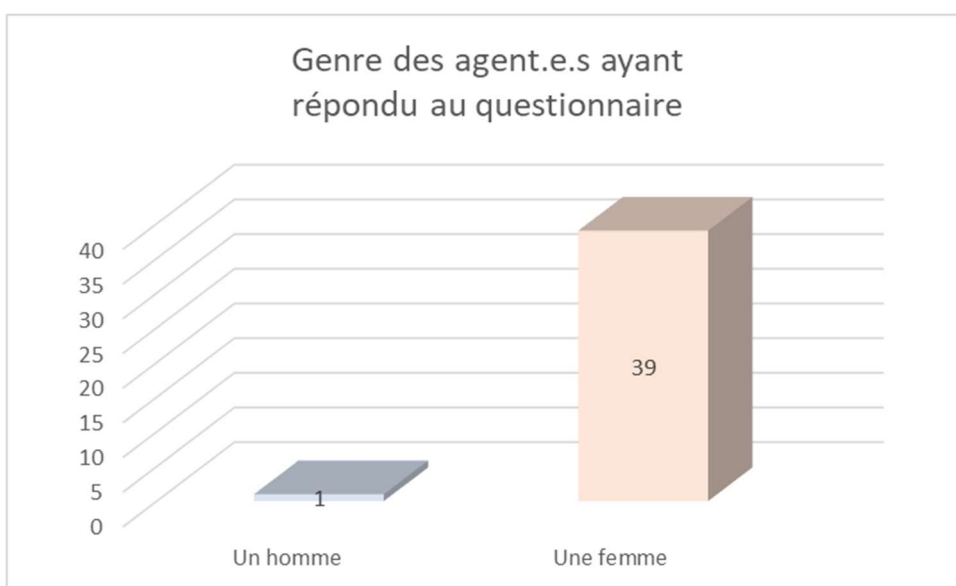
Des analyses concernant la rémunération, la formation... ne sont donc pas pertinentes...

## Enquête auprès des services

Une enquête<sup>18</sup> auprès des services a été lancée en décembre 2020. Le questionnaire a été adressé à l'ensemble des agents.

41 agents y ont répondu<sup>19</sup>, soit un taux de réponse de 48 % :

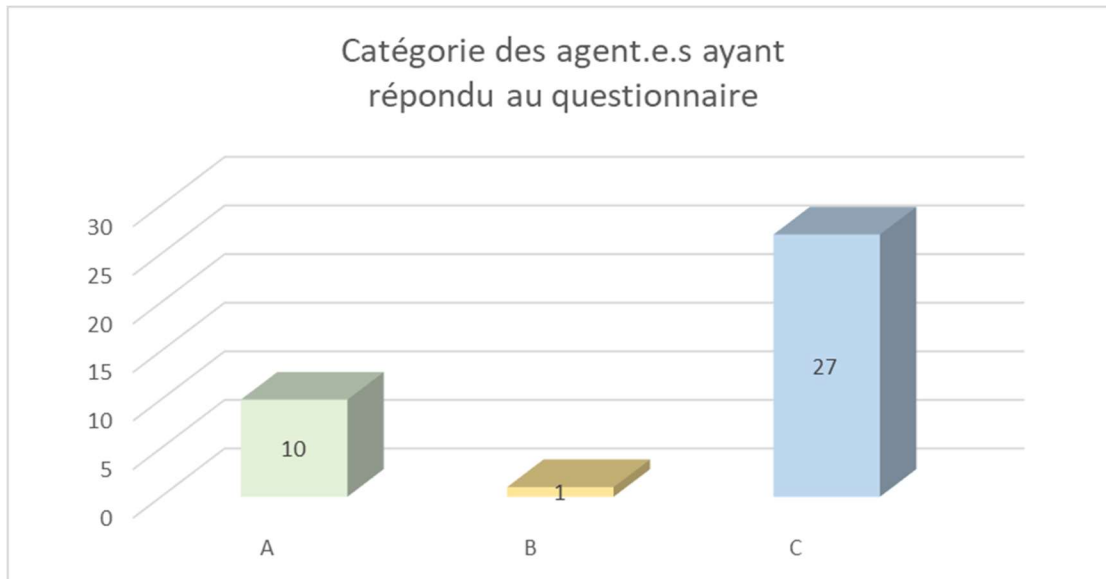
- ✓ 1 homme,
- ✓ 39 femmes.



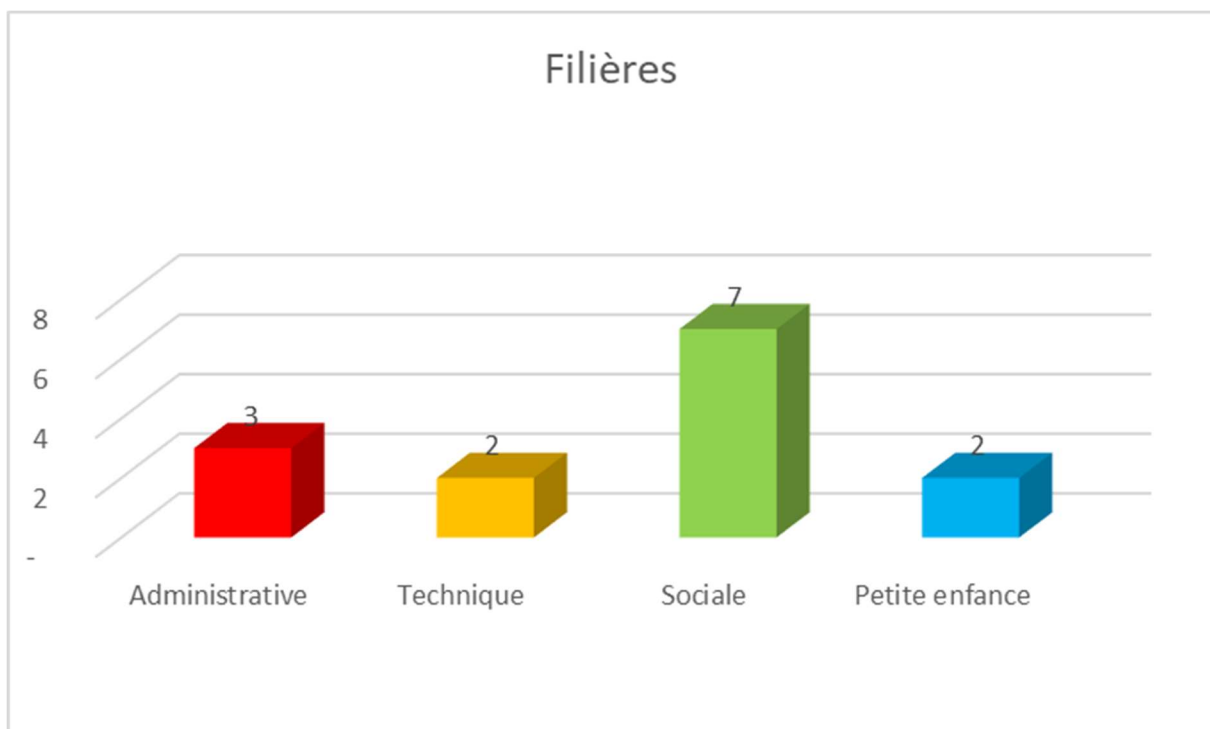
<sup>18</sup> Sous la même forme que celle de la Ville.

<sup>19</sup> A noter qu'une personne n'a pas répondu à la question n°17 relative au genre (respect de l'anonymat).

## Répartition par catégorie<sup>20</sup> :



## Répartition par filières



<sup>20</sup> 40 agents ont répondu à cette question (un agent s'est abstenu)

Le questionnaire est divisé en quatre parties :

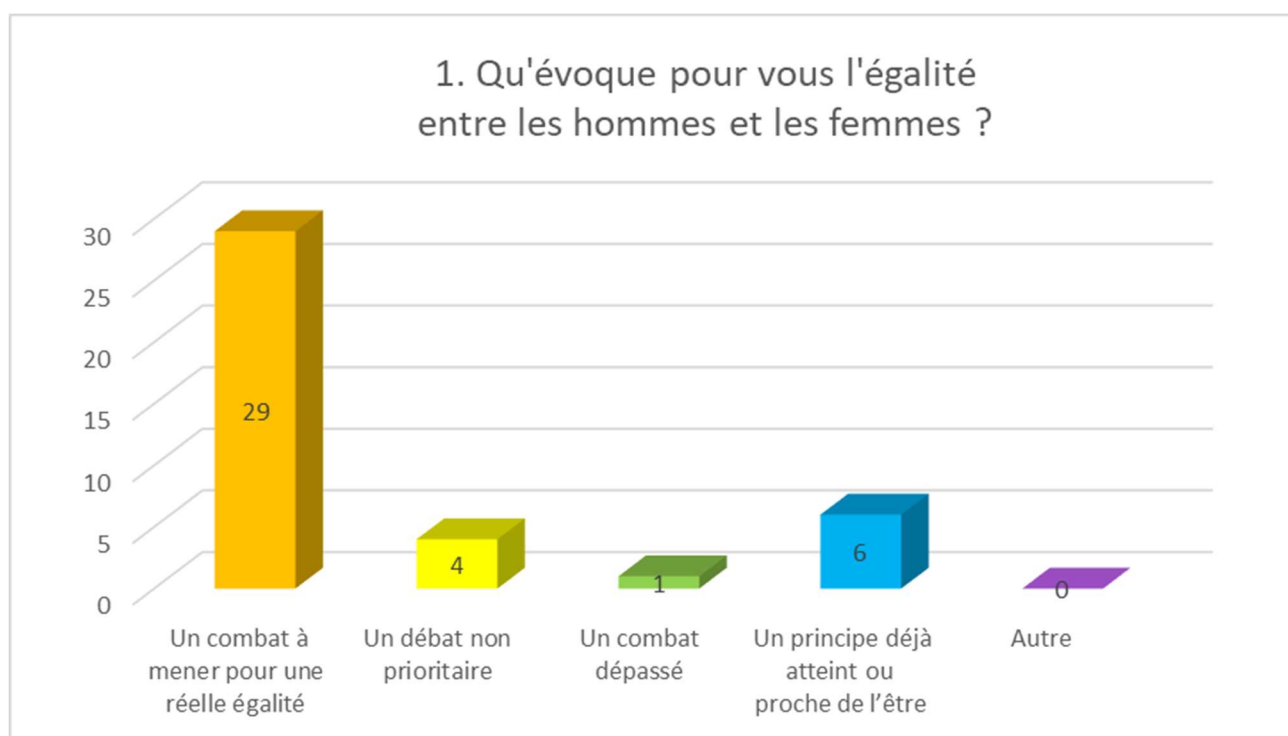
- Les enjeux de société
- L'égalité professionnelle au sein des services
- Les conditions de travail
- Questions relatives aux agents

## Les enjeux de société

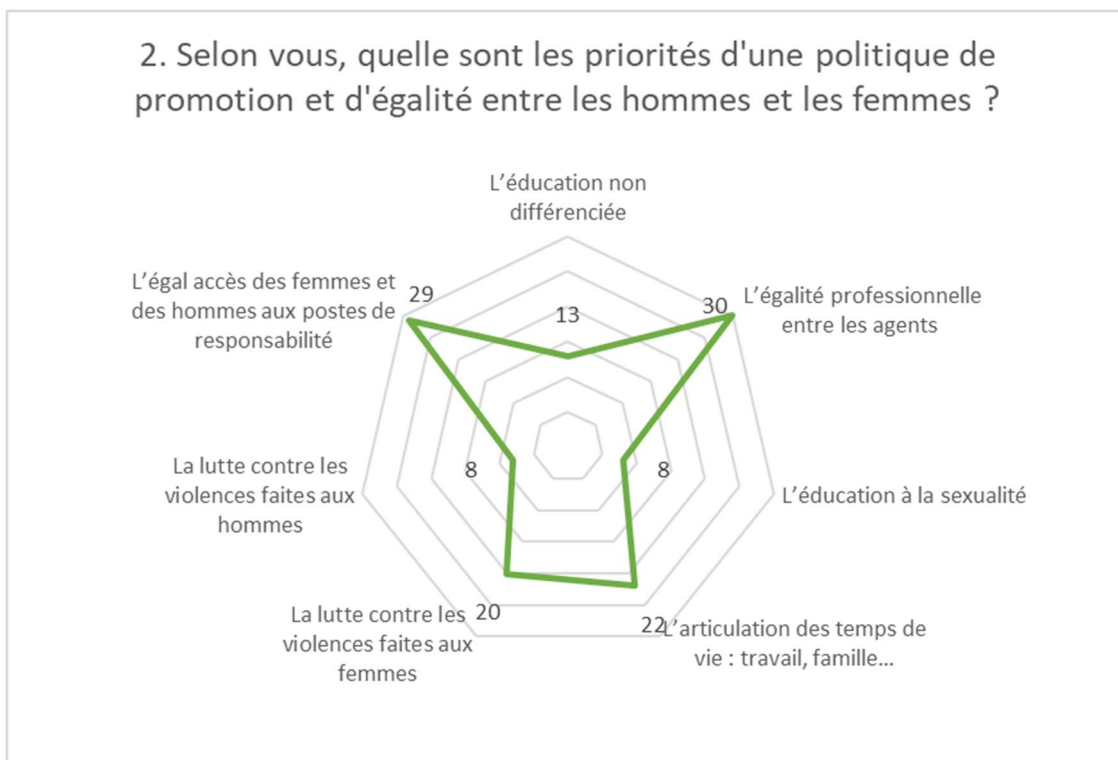
### Question 1 : Qu'évoque pour vous l'égalité entre les hommes et les femmes

40 agents ont répondu à cette question.

Aussi, sur les 40 occurrences, l'égalité entre les hommes et les femmes évoque pour eux « un combat à mener pour une réelle égalité ». Cependant, 6 d'entre eux pensent qu'il s'agit d'un principe déjà atteint ou proche de l'être.

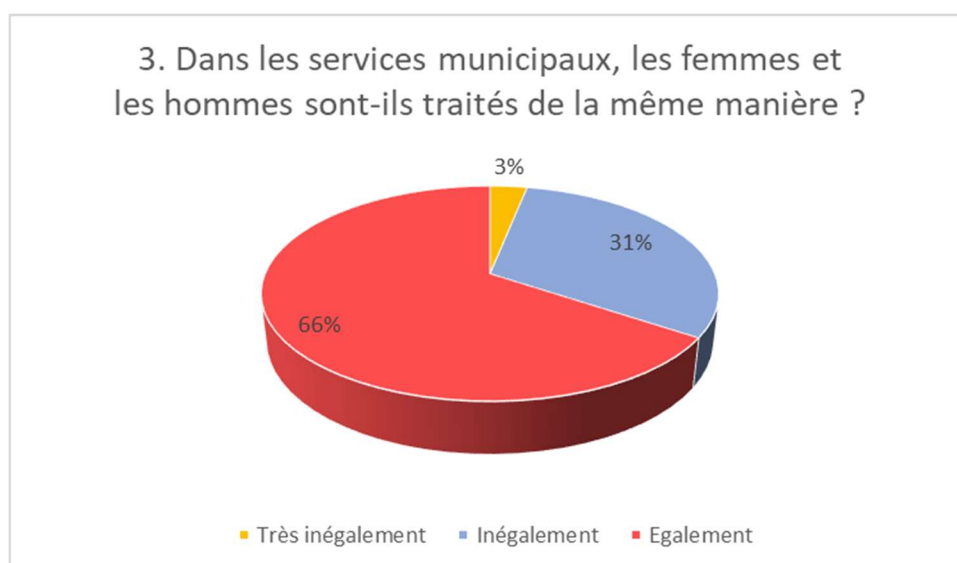


**Question 2 : Selon vous, quelles sont les priorités d'une politique de promotion et d'égalité entre les hommes et les femmes ? (4 choix possibles)**



**L'égalité professionnelle au sein des services**

**Question 3 : Dans les services, les femmes et les hommes sont-ils traités de la même manière ?**

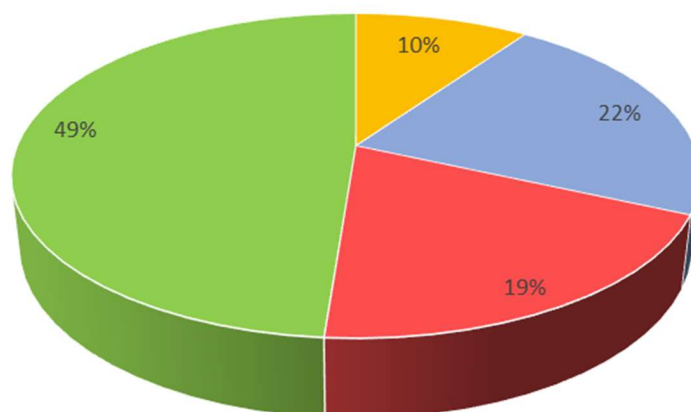


Taux de réponse : 78,05 %.



**Question 4 : Pour vous, dans l'effectif des agents du CCAS, quelle est le proportion d'hommes par rapport aux femmes en pourcentage ?**

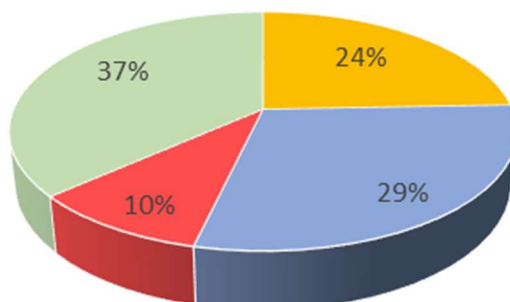
4. Pour vous, dans l'effectif des agents du CCAS, quelle est la proportion d'hommes par rapport aux femmes en pourcentage ?



■ 35% d'homme / 65% de femme ■ 50% d'homme / 50% de femme  
■ 65% d'homme / 35% de femme ■ Ne se prononce pas

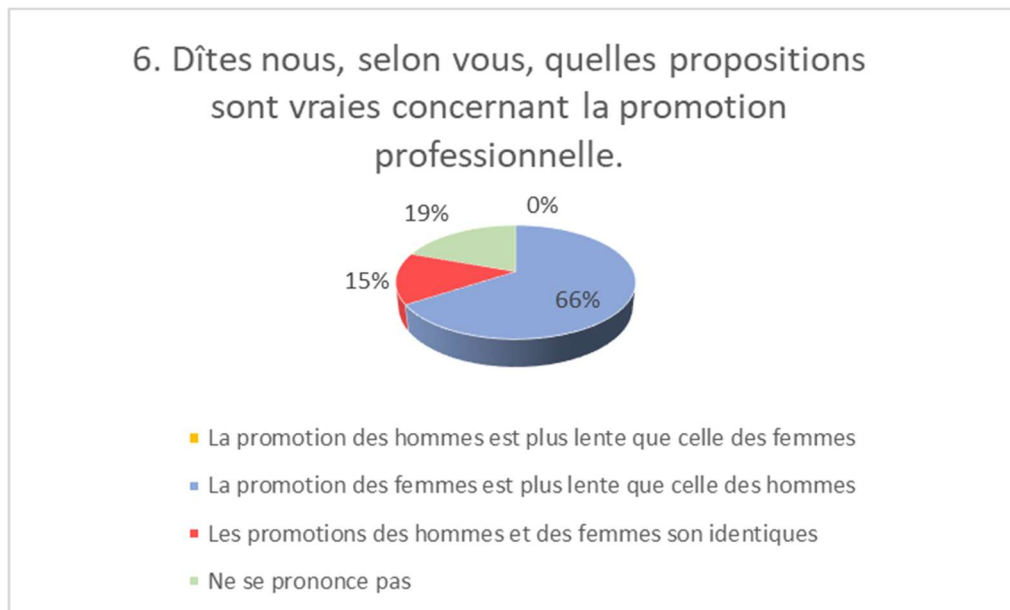
**Question 5 : A votre avis, existe-t-il des différences de rémunération entre les femmes et les hommes à fonction et statut égaux ?**

5. A votre avis, existe-t-il des différences de rémunération entre les femmes et les hommes à fonction et statut égaux ?

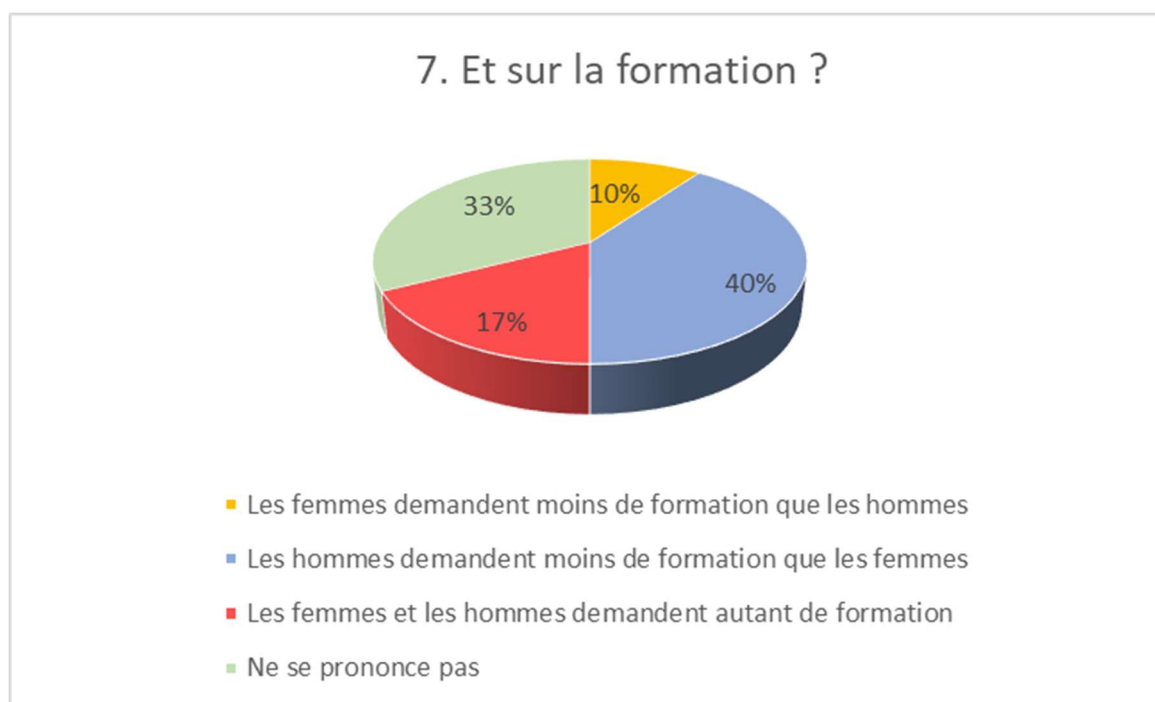


■ Moins de 10% ■ Entre 20 et 30 ■ Plus de 30 ■ Ne se prononce pas

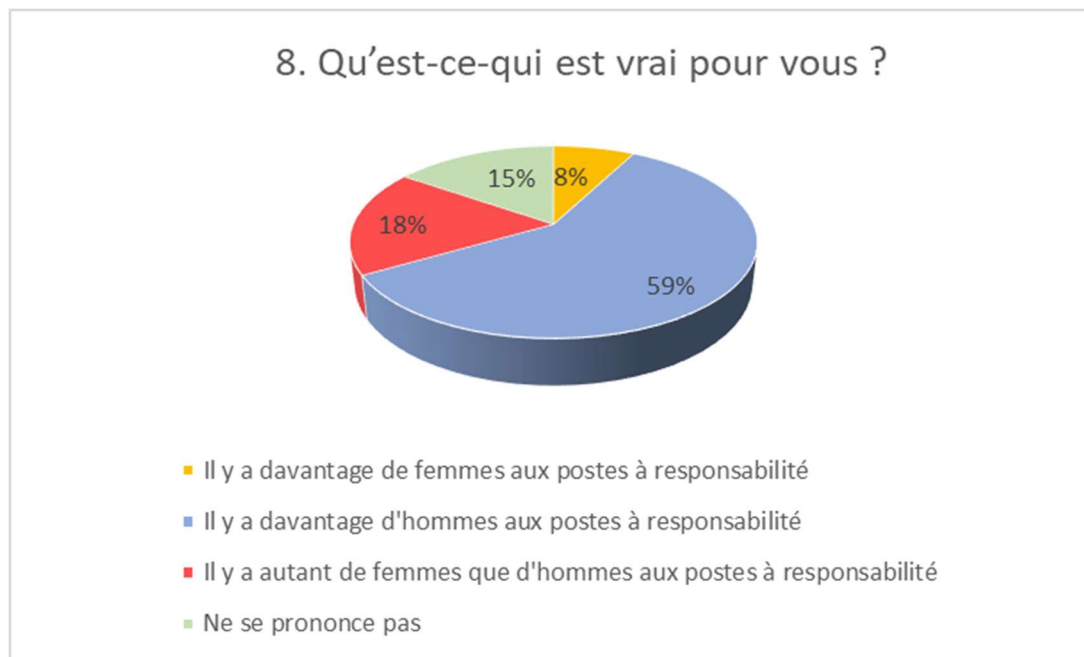
**Question 6 : Dîtes-nous, selon vous quelles propositions sont vraies concernant la promotion professionnelle ?**



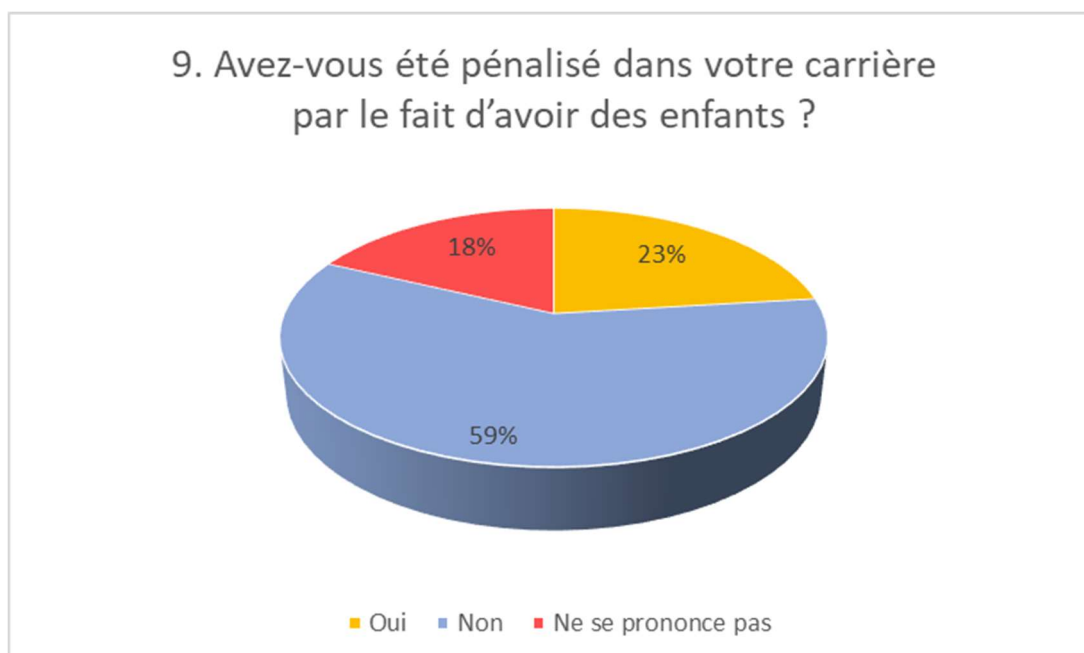
**Question 7 : Et sur la formation ?**



## Question 8 : Qu'est-ce-qui est vrai pour vous ?<sup>21</sup>



## Question 9 : Avez-vous été pénalisé dans votre carrière par le fait d'avoir des enfants ?

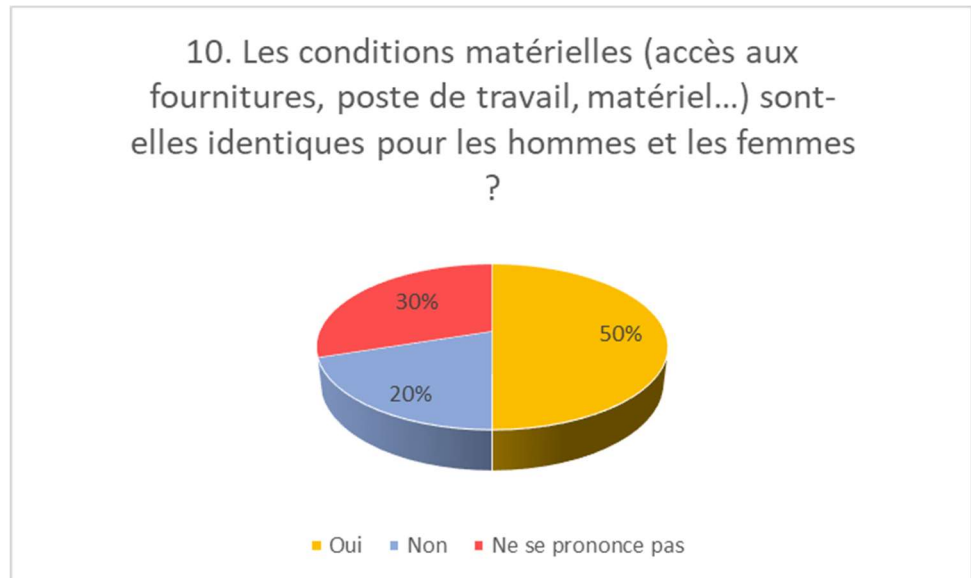


---

<sup>21</sup> Un agent n'a pas répondu directement à cette question mais a fait une remarque : voir question n° 16

## Conditions de travail

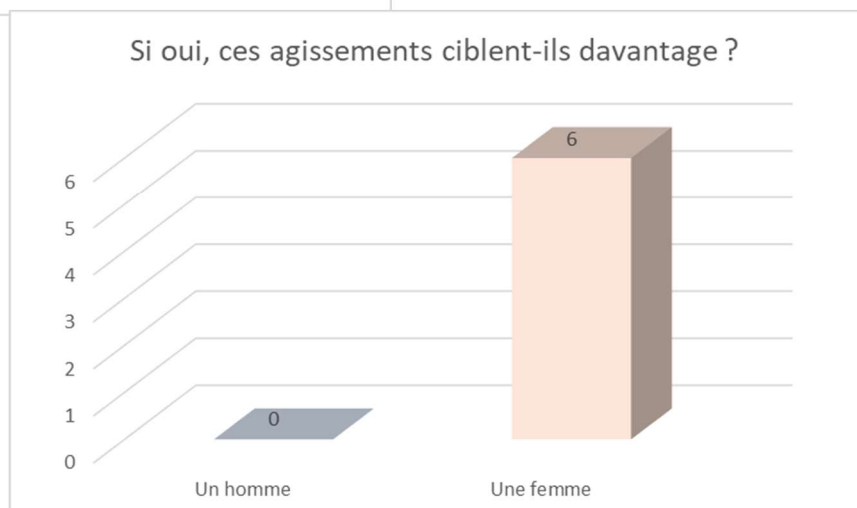
**Question 10 : Les conditions matérielles sont-elles identiques pour les hommes et les femmes ?**



**Question 11 : Avez-vous déjà constaté de faits de harcèlement sexuel ?**

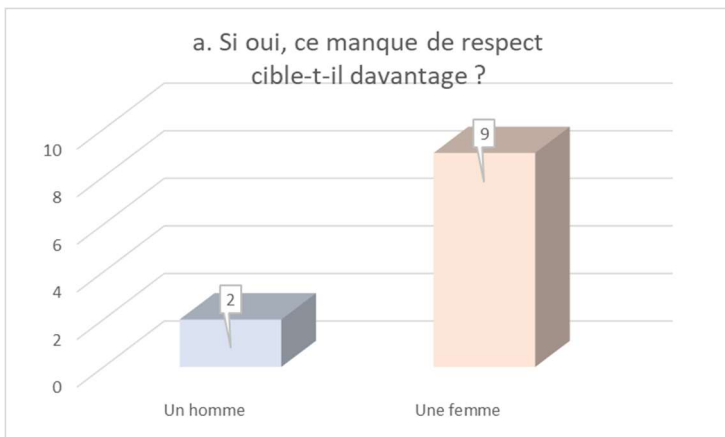
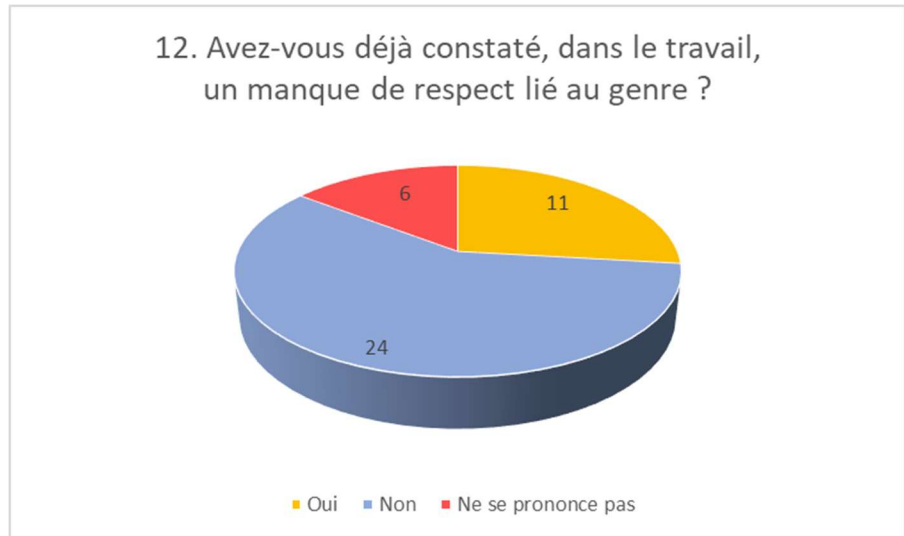


5 agents ont déjà constaté des faits des harcèlements sexuels qui ciblent 6 femmes.

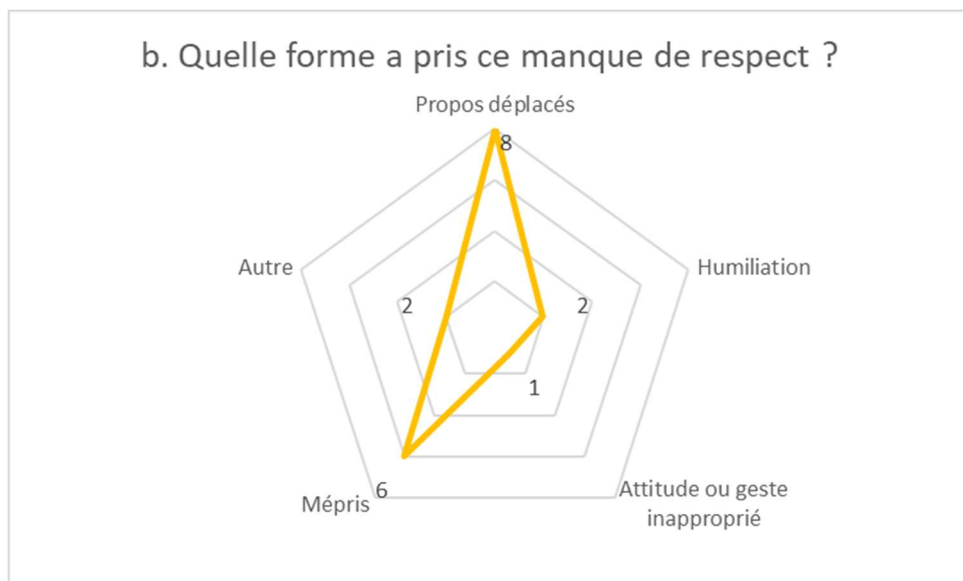


**Question 12 : Avez-vous déjà constaté, dans le travail, un manque de respect lié au genre ?**

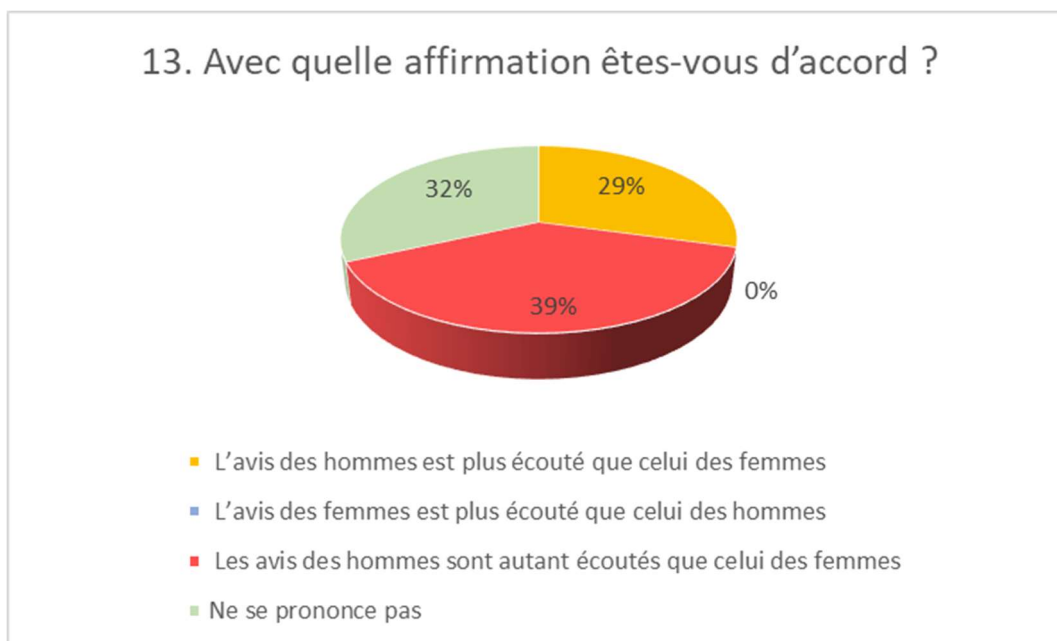
11 agents (soit 26,83 % des réponses) indiquent avoir constaté dans le travail un manque de respect lié au genre. Dans 82 % des cas, ces actes ciblaient une femme.



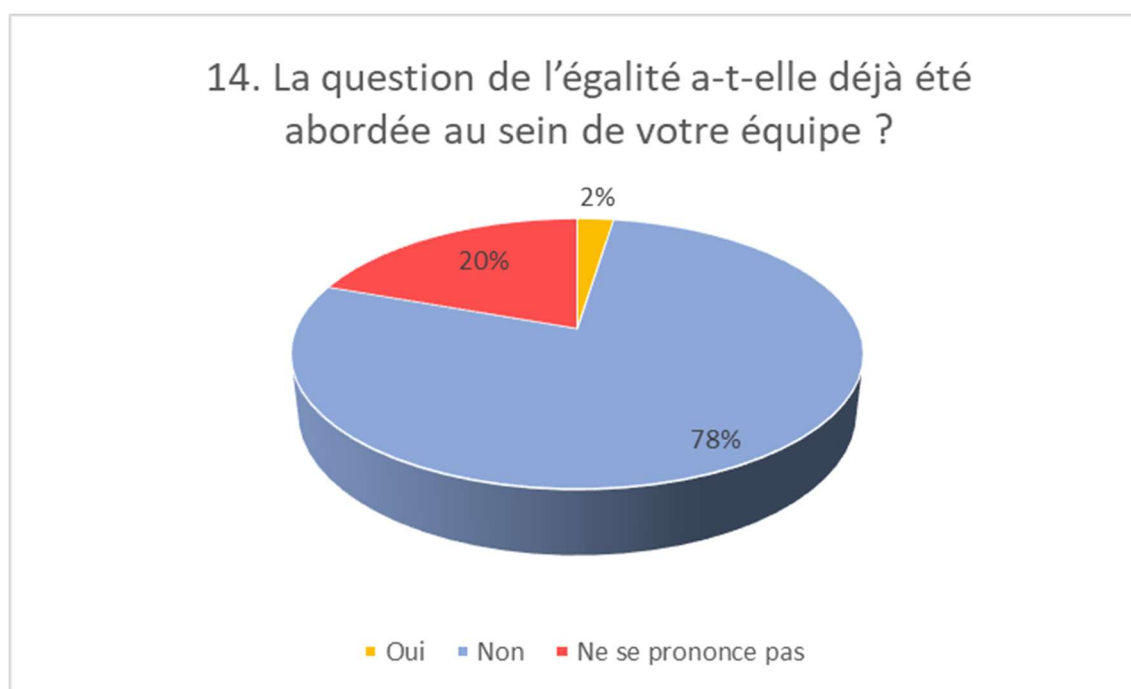
Ce manque de respect prend la forme de :



**Question 13 : Avec quelle affirmation êtes-vous d'accord ?<sup>22</sup>**



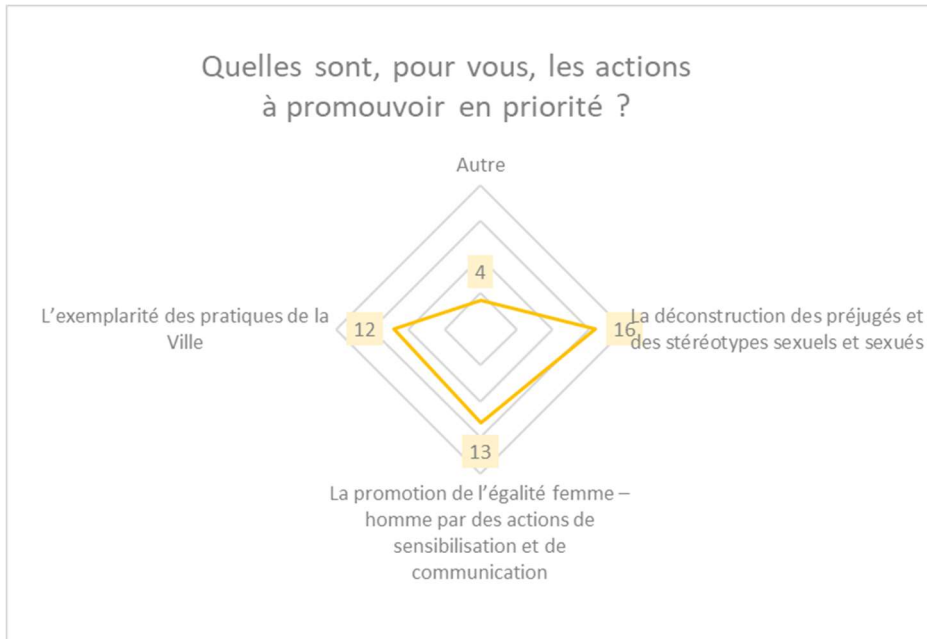
**Question 14 : La question de l'égalité a-t-elle été abordée au sein de votre équipe ?**



---

<sup>22</sup> Un agent n'a pas répondu à cette question.

## Question 15 Quelles-sont, selon vous les actions à promouvoir en priorité ?



1 agent note : « Il y a d'autres priorités dans cette ville non ! »

## Question 16 : Avez-vous des propositions ou des remarques à formuler ?

1 agent a répondu à cette question : « Ouverture d'une cellule où l'on peut dénoncer les inégalités sans être jugée et dans laquelle il y aura une vraie écoute avec des décisions prises. Apprendre aux parents à cuisiner, laver, nettoyer ENSEMBLE »

## Questions relatives aux agents

### Question 20 : Souhaitez-vous être davantage impliqué dans cette démarche ?

6 agents déclarent souhaiter être davantage impliqués dans cette démarche.



# Plan d'actions

Ce plan s'appuie sur l'état des lieux et également sur l'enquête réalisée auprès des agents. Il s'articule autour de 5 axes majeurs.

## ✓ **1. Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques millavoises**

- Action 1.1 : Signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- Action 1.2 : Création d'une cellule égalité femmes – hommes et désignation d'un référent
- Action 1.3 : Communication de l'action municipale en matière d'égalité femmes – hommes
- Action 1.4 : Valorisation de la journée internationale des droits des femmes et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes ; promotion de la quinzaine de l'égalité
- Action 1.5 : Réappropriation de la mixité dans l'espace public
- Action 1.6 : Favorisation de la mixité dans le cadre de l'organisation des événements de la Ville
- Action 1.7 : Promotion de l'égalité dans la commande publique

## ✓ **2. Développer une culture de l'égalité femmes - hommes**

- Action 2.1 : Diffusion d'un guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe
- Action 2.2 : Formation à l'égalité femmes – hommes, la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la parentalité
- Action 2.3 : Elaboration d'un pacte associatif
- Action 2.4 : Mise en lumière de l'égalité femmes – hommes dans les établissements culturels
- Action 2.5 : Sensibilisation à l'égalité pour les jeunes publics

## ✓ **3. Développer les mesures de soutien à la parentalité**

- Action 3.1 : Information sur les règles et les effets en termes de carrière dans leur choix en matière de congés familiaux et de temps partiel
- Action 3.2 : Développement des modes de garde
- Action 3.3 : Soutien aux familles monoparentales



#### ✓ **4. Tendre vers l'exemplarité de la Ville de Millau employeur**

- Action 4.1 : Recrutement sans stéréotype
- Action 4.2 : Encouragement de la mixité professionnelle dans le processus de recrutement
- Action 4.3 : Casser les stéréotypes de genre dans le cadre de la campagne de communication sur les services
- Action 4.4 : Journée d'échanges entre métiers pour faire découvrir d'autres métiers
- Action 4.5 : Accès des hommes et des femmes aux formations
- Action 4.6 : Identification et suppression des freins « genrés » à l'avancement
- Action 4.7 : Instauration d'une charte pour favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail

#### ✓ **5. Prévenir et lutter contre toute forme de violence et harcèlement fait aux agents sur leur lieu de travail**

- Action 5.1 : Plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Action 5.2 : Recueil de la parole et orientation des victimes

## Action 1.1 : Signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

### Contexte

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, ont une responsabilité et un rôle majeurs à jouer pour favoriser une société plus égalitaire.

La **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** leur est destinée. Les collectivités locales et régionales d'Europe qui souhaitent concrétiser leur engagement en faveur des droits des femmes sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

La Charte est le **fruit d'un consensus européen**. Son élaboration a été soutenue par la Commission européenne.

La Charte comporte **30 articles** intéressant tous les domaines d'actions des collectivités territoriales en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de services... Elle énonce les droits, cadre juridique et politique, et précise les principes et outils nécessaires à sa mise en œuvre concrète et progressive :

Le Principe d'une représentation et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de prise de décision (politiques, administratives, syndicales...).

La prise en compte de la lutte contre les autres facteurs de discrimination (origine, langue, orientation sexuelle, convictions politiques, religieuses, handicap, ...).

Le principe de l'élimination des stéréotypes sexués qui influencent les comportements et les politiques développées par les autorités locales.

Le principe de l'intégration du genre dans l'ensemble des activités, politiques et financements (y compris le budget) développés par la collectivité en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de service, aménageur ...

Pour assurer la mise en œuvre de ces engagements, **chaque signataire rédige un Plan d'action pour l'égalité** qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

### Description de l'action

Signer la charte

### Objectif stratégique

Concrétiser l'engagement de la ville par l'adhésion à une politique européenne.

### Direction pilote

Cabinet

### Calendrier

2021

## Action 1.2 : Création d'une cellule « égalité femmes – hommes » et désignation d'un référent

### Contexte

Aujourd'hui en France, les violences sexistes et sexuelles persistent, notamment au travail. Selon le Défenseur des droits, une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Grande cause du quinquennat, l'égalité femmes-hommes est une priorité notamment pour les employeurs publics. Dans une circulaire du 9 mars 2018, les trois fonctions publiques doivent mettre en place des actions de prévention, de traitement des situations et de sanctions des auteurs des violences sexistes et sexuelles.

### Description de l'action

Créer une cellule hors hiérarchie dans un souci de neutralité chargée de :

1. L'élaboration d'un plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes en organisant des actions de sensibilisation à destination des agents, des actions de formation à destination des élus, des managers et des publics prioritaires (services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, membres du CHSCT...),
2. La rédaction d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes
3. La prise en charge des victimes : suivi de l'action « recueil de la parole des victimes »
4. La rédaction et l'évaluation du bilan annuel à partir de l'analyse des données
5. La réalisation et la diffusion d'une cartographie des structures d'accès au droit sur le territoire et la diffuser.
6. La diffusion d'un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe
7. Le repérage des actions de formation et / ou de sensibilisation
8. La mise en place d'outils

Désigner un référent commun à la ville et au CCAS chargé du suivi du plan d'actions

### Objectif stratégique

Avoir une structure pour faire vivre le plan et l'animer en développant le travail en transversalité et en mode projet.

### Direction pilote

Direction générale des services

### Calendrier

2021

## Action 1.3 : Communication de l'action municipale en matière d'égalité femmes – hommes

### Contexte

La ville de Millau affirme son engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et sa volonté de lutter contre les stéréotypes de genre dans ses divers domaines de compétences et d'interventions.

### Description de l'action

La ville de Millau s'engage à valoriser ses objectifs et ses réalisations auprès du personnel municipal, des élus et des habitants en s'appuyant sur nos différents outils de communication :

- Renforcer la communication sur les sujets de Lutte contre les discriminations, et en particulier sur les actions en faveur de l'égalité femmes - hommes, dans journal municipal et sur le site internet de la ville ;
- S'appuyer sur les manifestations organisées et notamment les manifestations sportives pour valoriser l'action municipale et communiquer sur des sujets en lien avec l'égalité femmes - hommes (journée de lutte contre les violences faites aux femmes, journée de lutte contre le harcèlement, journée du droit des femmes)

### Objectifs stratégiques

S'engager à promouvoir l'égalité femme – homme dans l'exercice des responsabilités politiques et civiques

Traiter de manière égalitaire les femmes et les hommes dans les supports imagés notamment

### Direction pilote

Direction de la communication

### Critères d'évaluation

- Budget alloué à l'organisation de ces temps forts tel que la « Belle de Millau »
- Nombre d'articles consacrés aux questions d'égalité femmes – hommes dans nos supports de communication

### Calendrier

2021 à 2023

## **Action 1.4 : Journée internationale des droits des femmes et journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et quinzaine de l'égalité**

### **Contexte**

La ville de Millau affirme son engagement en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et sa volonté de lutter contre les stéréotypes de genre dans ses divers domaines de compétences et d'interventions.

### **Description de l'action**

La ville de Millau s'engage à valoriser ses objectifs et ses réalisations auprès du personnel municipal, des élus et des habitants en valorisant la journée internationale des droits des femmes :

- Organisation d'un temps fort à l'occasion des journées du 8 mars et du 25 novembre
- Promotion de la quinzaine de l'égalité à travers différentes actions

### **Objectif stratégique**

Marquer symboliquement ces temps

### **Direction pilote**

Direction de la communication, autres directions et associations

### **Critères d'évaluation**

- Nombre de participants
- Nombre d'associations investies
- Nombre d'articles

### **Calendrier**

2021 à 2023

## Action 1.5 : Favoriser la mixité dans le cadre de l'organisation des événements de la Ville

### Contexte

Les services de la ville organisent de nombreux événements sportifs, culturels...  
La ville entend être exemplaire en terme d'égalité femmes – hommes.

### Description de l'action

Sensibiliser et encourager la mixité dans la participation aux événements culturels et sportifs.

Encourager une programmation culturelle mettant en avant l'égalité entre les genres, soutenir une création mixte.

Mettre en place des incitations financières.

### Objectif stratégique

Rendre accessible les événements culturels et sportifs aux hommes et aux femmes.

### Direction pilote

DGAS population

### Critères d'évaluation

Nombre d'équipes féminines ou mixtes engagées dans les événements sportifs

### Données chiffrées

### Calendrier

2021 - 2023

## Action 1.6 : Réappropriation de la mixité dans l'espace public

### Contexte

Le droit à la ville, c'est circuler librement en toute tranquillité et sécurité, partout dans la ville, pour tout type de besoins (professionnels, familiaux, de loisirs...), et à toute heure du jour et de la nuit. En France, 87 % des femmes ont été victimes de harcèlement dans les transports en commun, 76 % ont déjà été suivies dans la rue et 10 % ont déjà subi des baisers ou des gestes inappropriés.

### Description de l'action

- Réaliser et distribuer une plaquette spécifique au harcèlement dans la rue et les transports en commun
- Faciliter le déplacement (passages des poussettes, enfants en bas âge et autres personnes à mobilité réduite)
- S'appuyer sur les agents de sécurité et les médiateurs
- Organiser des marches
- Equipements sportifs de plein air :
  - Etudier et favoriser la place occupée par les femmes et les filles
- Transports publics
  - Développer l'arrêt des bus à la demande
  - Sensibiliser les usagers sur ces questions au moyen de campagne de communication
  - Garantir la sécurité des conducteurs
- Adapter l'éclairage public et le mobilier urbain
- Mettre en place une politique de féminisation des noms de rues et des équipements ; sensibiliser la commission de dénomination des rues et des équipements
- Penser l'inclusion des femmes et avoir le souci du genre dans la genèse des projets urbains

### Objectif stratégique

Réappropriation de l'espace public par les femmes, renforcement de la citoyenneté des femmes, lutte contre l'insécurité et le harcèlement de rue.

### Directions pilotes

CLSPD et DGAS développement urbain

### Critères d'évaluation

- Nombre de plaquettes distribuées
- Nombre de participants aux marches
- Nombre de rues et d'équipements portant des noms selon les genres
- Enquête auprès des usagers de la Ville
- Budget alloué

### Calendrier

2021 à 2023

## Action 1.7 : Promotion de l'égalité dans la commande publique

### Contexte

La loi du 4 août 2014 prévoit la possibilité pour les collectivités d'appliquer des clauses d'insertion dans les dossiers de consultations adressés aux entreprises. Il est également possible d'expérimenter l'inclusion d'une annexe portant sur les engagements pris par les opérateurs économiques en faveur de l'égalité.

### Description de l'action

Intégrer des clauses d'insertion dans les contrats et marchés de la Ville.  
Inciter les partenaires (groupements de commande) à agir en ce sens  
Etudier et équilibrer les budgets attribués à la commande en fonction de son utilisation genrée  
Former les agents en charge des achats à la prise en compte de l'égalité et des questions de genre

### Objectif stratégique

Poursuivre la promotion de l'égalité dans toute la commande publique

### Direction pilote

Direction de la commande publique

### Critères d'évaluation

Bilan annuel de l'utilisation de l'argent public en fonction des publics cibles et des utilisateurs

### Calendrier

2021 - 2023



## Action 2.1 : Diffusion du guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe

### Contexte

Adhésion à une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes et dans le respect de l'article 6 de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, « le signataire s'assurera que sa propre communication, publique ou interne, est pleinement conforme à cet engagement », celui de « contrer et prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés ».

### Description de l'action

Pour faire de l'égalité femmes-hommes une complète politique, la ville de Millau a décidé de s'engager à communiquer sans stéréotype de sexe dans les communications internes et externes de la ville.

Diffuser auprès des agents ce guide en vue de son appropriation.

### Objectif stratégique

Communiquer sans stéréotype de sexe.

### Direction pilote

Direction de la communication

### Critères d'évaluation

Bonne utilisation de la charte

### Calendrier

2021

## Action 2.2: Formation à l'égalité femmes – hommes, la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la parentalité

### Contexte

Aujourd'hui en France, les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail restent encore très importantes. Elles existent aussi au sein de la fonction publique territoriale et freinent le recrutement et l'évolution de carrière des femmes :

- 9,3% d'écart de salaire entre femmes et hommes au sein de la fonction publique territoriale ;
- les femmes sont seulement 29% à occuper un poste d'encadrement supérieur ou un emploi de direction ;
- et 82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes (toutes fonctions publiques confondues).

### Description de l'action

Pour agir de façon efficace, la ville de Millau se dotera, dès 2021, de formations sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la parentalité. Ces formations seront destinées à tout agent qui souhaite en bénéficier dans le cadre du plan de formation interne et à tous les encadrants et encadrantes.

### Objectif stratégique

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Intégration au plan de formation
- Nombre d'encadrants et d'agents formés
- Nombre de sessions organisées

### Calendrier

2022 - 2023

## Action 2.3 : Encouragement et soutien aux initiatives locales

### Contexte

La Ville de Millau compte un nombre important d'associations qui œuvrent dans de nombreux domaines. La Ville et le CCAS entendent être exemplaires en matière d'égalité hommes – femmes.

### Description de l'action

Elaborer un pacte associatif portant une clause d'égalité femmes – hommes.  
Conditionner les aides au respect de cette clause.

### Objectif stratégique

Faire de Millau une ville exemplaire en terme d'égalité.

### Directions impliquées :

CCAS  
Finances  
DGA population

### Critères d'évaluation

Nombre d'associations adhérant à ce pacte  
Statistiques genrées  
Bilan annuel des aides allouées (subventions et aides indirectes) aux associations au prorata des adhérents et des adhérentes

### Calendrier

2021 - 2023

## Action 2.4 Mise en lumière de l'égalité femmes – hommes dans les établissements culturels

### Contexte

Les services de la ville conçoivent et déclinent les politiques publiques municipales en termes de culture, de jeunesse et de vie associative. Ils animent le tissu associatif présent sur le territoire et en assurent la promotion. Ils ont en charge la gestion de certains établissements et événements culturels, ainsi que le pilotage d'une politique d'action culturelle visant au développement des arts sur l'ensemble du territoire, pour tous les publics. Ils animent également un réseau d'acteurs du secteur de la jeunesse et développent des dispositifs et des projets dans ce domaine.

### Description de l'action

- Tendre vers une programmation artistique égalitaire dans le cadre des événements portés par la Ville et des programmations de ses partenaires
- Tendre vers une mixité des pratiques culturelles
- Introduire un engagement F/H dans les conventionnements avec l'ensemble des associations culturelles
- Prendre en compte la question de l'égalité F/H dans les différents appels à projets Ville
- Avoir une programmation culturelle mettant en avant les femmes dans l'ensemble des établissements.

### Objectif stratégique

Permettre aux femmes et aux hommes d'investir de manière égale le champ culturel.

### Direction pilote

Direction générale adjointe des services à la Population

### Critères d'évaluation

Statistiques genrées

### Calendrier

2021 - 2023

## Action 2.5 : Sensibilisation à l'égalité pour les jeunes publics

### Contexte

Les agents ont placé dans le trio des actions à mener en priorité pour mener une politique de promotion de l'égalité femmes – hommes, l'éducation.

En outre, le diagnostic réalisé dans le cadre de la convention territoriale globale début 2021 apportera des précisions sur les besoins.

### Description de l'action

Développer et promouvoir les visites et ateliers proposés par les différents acteurs de la ville.

Faciliter le partage équitable des cours d'écoles et mise à disposition de jeux.

Créer des espaces de jeux mixtes

Sensibiliser et former le personnel municipal en charge des enfants

### Objectif stratégique

Sensibiliser le jeune public à la question de l'égalité.

### Direction pilote

Direction de l'éducation

### Critères d'évaluation

Développement du suivi de cette politique en collaboration avec les partenaires

### Calendrier

2021 - 2023

## Action 3.1: Information sur les règles et les effets en termes de carrière dans les choix en matière de congés familiaux et de temps partiel

### Contexte

Les agents, principalement les femmes, n'ont souvent pas conscience que des choix professionnels effectués pour des raisons familiales auront des conséquences à terme sur leur déroulement de carrière, leur rémunération et le niveau de leur retraite.

### Description de l'action

- Informer l'ensemble des agents des conséquences professionnelles des temps partiels et des congés parentaux.
- Informer également l'ensemble des agents concernant les dispositifs mobilisables pour accueillir un enfant et pourvoir à ses besoins (garde, scolarité et loisirs), en bonne harmonie avec son activité professionnelle.

### Objectif stratégique

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Indicateurs statistiques
- Enquête

### Calendrier

2021 à 2023

## Action 3.2: Développement des modes de gardes

### Contexte

La garde d'enfant est une question centrale en matière d'articulation des temps de vie. Il ressort des questionnaires que 19% des agents de la Ville et 24% de ceux du CCAS déclarent avoir été pénalisés dans leur carrière par le fait d'avoir des enfants.

### Description de l'action

Faire un diagnostic de la diversité des besoins à satisfaire, de l'offre existante notamment en terme de tranche d'âge et de plage horaire.

Renforcer l'offre de garde d'enfants à destination des agents.

### Objectif stratégique

Permettre aux femmes et aux hommes de ne pas être pénalisés dans leur vie professionnelle par le fait d'avoir des enfants.

### Directions pilotes

CCAS

Direction de l'éducation

### Critères d'évaluation

A déterminer dans l'étude à réaliser

### Calendrier

Objectif de moyen terme

## Action 3.3: Soutien aux familles monoparentales

### Contexte

Les familles monoparentales, dont les responsables sont essentiellement des femmes en situation de grande fragilité, concentrent souvent les freins les plus importants à l'inclusion sociale et professionnelle.

### Description de l'action

- Promouvoir la création du dispositif de parrainage de proximité et le faire connaître aux familles.
- Informer les familles monoparentales sur leurs droits sociaux pour lutter contre le non-recours.
- Travailler à l'attribution prioritaire de logements sociaux pour ce public avec les bailleurs sociaux
- Promouvoir un accompagnement social spécifique de ce public
- Faciliter l'accès aux logements sociaux des pères afin qu'ils puissent accueillir dignement leurs enfants

### Objectif stratégique

Lutter contre l'isolement des familles monoparentales et prévenir les situations d'épuisement

### Direction pilote

CCAS

### Calendrier

2021 - 2023



## Action 4.1 : Recrutement sans stéréotype

### Contexte

Une personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer et conduire à un traitement différencié des candidats et candidates en fonction notamment du sexe des personnes.

### Description de l'action

Pour lutter contre ces discriminations et idées reçues, la ville de Millau formera l'ensemble des services des ressources humaines et les encadrants et encadrantes des services qui participent aux processus de recrutement à recruter sans stéréotype de sexe.

L'objectif est que tous les agents et agentes impliqués dans un processus de recrutement bénéficient du même niveau de formation sur le sujet afin de participer à une plus grande égalité professionnelle au sein des services. Ces formations seront également ouvertes aux agents en situation d'encadrement et intervenant dans le processus d'évaluation.

Ces formations seront organisées par le service formation de la direction des ressources humaines.

De plus, la ville de Millau veillera à ce que chaque jury de recrutement soit composé de façon mixte, avec la présence d'au moins 40% de représentants de chaque sexe parmi ses membres. Pour cela, la ville tiendra un suivi de compositions des jurys.

### Objectif stratégique

Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Intégration au plan de formation 2022-2023
- Nombre d'encadrants et d'agents formés
- Nombre de sessions organisées
- Composition des membres des jurys de recrutement

### Calendrier

2021 - 2022

## Action 4.2 : Encouragement de la mixité professionnelle dans le processus de recrutement

### Contexte

Aujourd'hui en France, les discriminations au travail et à l'embauche sont encore très fortes. Selon le Défenseur des droits, une personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet d'un propos ou comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Le sexe et l'âge sont les deux critères de discrimination les plus récurrents au travail, et peuvent parfois aussi se cumuler avec d'autres critères de discrimination. Pour agir contre les stéréotypes de sexe, l'étape du recrutement est une étape primordiale pour agir, dès le départ, en faveur d'une plus grande mixité au travail.

### Description de l'action

Dans le respect du cadre légal et dans un objectif de promotion de l'égalité femmes-hommes, la ville de Millau veillera, lorsque cela sera possible, à mettre en place des mesures visant à promouvoir la mixité professionnelle lors des processus de recrutement. Il pourra s'agir de :

- Recevoir en entretien de recrutement au moins le même pourcentage de candidats ou candidates du sexe sous-représenté ayant postulé sur le poste ;
- Ou de recevoir en entretien de recrutement au moins une candidature du sexe sous-représenté.

Ces pratiques devront être partagées par l'ensemble des agents et encadrants participant au processus de recrutement ainsi que les élus.

### Objectif stratégique

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Nombre de candidats du sexe sous représenté reçus par entretien

### Calendrier

2021

## Action 4.3 : Casser les stéréotypes de genre dans le cadre de la campagne de communication sur les services

### Contexte

Pour continuer d'agir en faveur de la mixité des métiers et faire tomber les stéréotypes sur le sujet, il est important de communiquer et de valoriser des profils professionnels qui renversent les idées reçues.

### Description de l'action

Pour favoriser la mixité des métiers au sein des services, la ville de Millau mettra en valeur des agents exerçant un métier ou une fonction « atypique » : des femmes dans des métiers plus souvent investis par des hommes et inversement.

L'objectif est, d'une part, de mettre en valeur ces agents et notamment les binômes, et d'autre part, de renverser les stéréotypes existant dans les métiers et agir, ainsi, pour une plus grande mixité.

Cette campagne sera largement diffusée au sein des services mais aussi en externe pour que de potentiels candidats et candidates postulent.

### Objectif stratégique

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Direction associée

Direction de la communication

### Critères d'évaluation

- Enquête

### Calendrier

2021 - 2022

## Action 4.4 : Journée d'échanges entre métiers pour faire découvrir d'autres métiers

### Contexte

De la même façon qu'en ce qui concerne la communication, une journée d'échanges entre métiers permettrait de faire découvrir à tout à chacun l'univers professionnel des métiers présentés et ainsi faire reculer les stéréotypes de sexe qui y persistent.

### Description de l'action

La ville de Millau organisera une journée d'échanges entre métiers au sein des services et des collectivités partenaires afin que les agents découvrent d'autres métiers.

Pour ce faire, cette journée pourrait prendre la forme d'un « Vis mon job » afin de faire découvrir le métier et sa réalité et donner envie aux agents de changer de métiers et éventuellement évoluer dans leur carrière professionnelle.

Cette action permettra également de mettre en valeur les métiers sur le territoire, notamment des métiers moins souvent visibles.

### Objectif stratégique

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Partenaires

Centre communal d'action sociale  
Communauté de commune Millau – Grands Causses  
Parc naturel régional des Grands Causses  
Pôle emploi

### Critères d'évaluation

- Nombre de journée organisée

### Calendrier

2022

## Action 4.5 : Accès des hommes et des femmes aux formations

### Contexte

Au-delà de la statistique globale qui ne rend pas compte des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de formation, les métiers restent encore trop genrés. La catégorie C cumule ce handicap avec une faible mobilisation des formations, alors que ces dernières contribuent à lutter contre le cloisonnement et le « genrage » des métiers.

### Description de l'action

La ville de Millau s'engage à :

- Renforcer les actions de promotion des formations en interne pour en faciliter l'accès.
- Sensibiliser les managers de proximité afin qu'ils relayent auprès de leurs équipes les formations et qu'ils favorisent leurs départs en formation.
- Développer des formations professionnelles proches du lieu de travail et via des formations en e-learning à distance.
- Accompagner les agents par une action de formation d'adaptation à l'emploi spécifique, après une interruption de carrière.

### Objectif stratégique

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Nombre de journées de formation suivies

### Calendrier

2021 à 2023

## Action 4.6 : Identification et suppression des freins « genrés » à l'avancement

### Contexte

Trop souvent les femmes se censurent elles-mêmes lorsqu'elles pourraient candidater sur un poste à responsabilités ou faire évoluer leur carrière. Plus que les hommes, elles prennent en charge des contraintes liées à la vie privée, majoritairement des contraintes familiales. Ceci résulte en partie des stéréotypes concernant le rôle des femmes dans la sphère familiale, qui viennent souvent freiner le développement de leurs carrières.

### Description de l'action

La ville de Millau s'engage :

- Par des campagnes de sensibilisation, à lutter contre les représentations stéréotypées et favoriser la diversité.
- A développer de nouvelles formes de travail comme le télétravail, le nomadisme (grâce aux nouveaux outils) pour réduire les temps de trajet, les déplacements...
- A une réflexion pour imaginer des améliorations dans l'organisation du temps de travail, les règles de vie interne... afin de faciliter la conciliation des temps de vie professionnels et privés.
- Rechercher des solutions libérant la carrière, tout en ménageant la vie familiale, ce qui devrait profiter également aux hommes.
- Former, à ces questions, les agents en situation d'encadrement et intervenant dans le processus d'évaluation
- Accompagner les agents après une période d'absence liée à des motifs familiaux notamment au regard de l'adaptation à un nouvel emploi ou poste et par rapport au déroulement de carrière

### Objectif stratégique

Mettre en œuvre les outils pour une plus grande mixité des métiers au sein de la collectivité.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Indicateurs de suivi des promotions par genre.

### Calendrier

2021 à 2023

## Action 4.7 : Instauration d'une charte pour favoriser la flexibilité de l'organisation du temps de travail

### Contexte

Selon l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72% des tâches domestiques. Et en moyenne, elles y consacrent environ 3 heures et 30 minutes par jour, contre 2 heures pour les hommes. On parle alors de « double journée » pour les femmes. Cette inégalité concernant la gestion des tâches du foyer a un impact direct sur l'articulation des temps de vie des femmes notamment avec celle de la vie professionnelle puisqu'elles doivent allier gestion des enfants, gestion du foyer et travail plus fortement que les hommes. L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettant de garantir une meilleure articulation des temps de vie sont primordiales au sein d'une structure de travail.

### Description de l'action

La ville de Millau devra adopter un nouveau règlement d'organisation et de gestion du temps de travail. Ce document, commun à l'ensemble des agents de la collectivité, prévoit des dispositions relatives à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

Ce nouveau règlement du temps de travail, outre l'attention portée aux horaires des réunions, à la souplesse face aux événements imprévus, prévoit les conditions de mise en œuvre du télétravail au sein de la ville. De plus, la charte devra prévoir des mesures incitatives permettant aux jeunes pères de prendre leur congés paternité et de s'impliquer dans leur vie de famille (temps partiel, pose de RTT le mercredi...).

En plus d'agir pour une plus grande égalité professionnelle, ce règlement permettra à tous les agents de pouvoir bénéficier d'une nouvelle organisation du temps plus attentive à leur bien-être.

### Objectif stratégique

Garantir une meilleure articulation des temps de vie et accompagner la parentalité au sein de la collectivité.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Création et application du règlement
- Nombre d'agents en télétravail
- Baromètre de satisfaction de la nouvelle organisation

### Calendrier

2021 - 2023

## Action 5.1 : Plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes

### Contexte

Aujourd'hui en France, les violences sexistes et sexuelles persistent, notamment au travail. Selon le Défenseur des droits, une femme sur cinq a été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail. Grande cause du quinquennat, l'égalité femmes-hommes est une priorité notamment pour les employeurs publics. Dans une circulaire du 9 mars 2018, les trois fonctions publiques doivent mettre en place des actions de prévention, de traitement des situations et de sanctions des auteurs des violences sexistes et sexuelles.

### Description de l'action

La ville de Millau élaborera un plan de prévention et de lutte intégrant :

- Des actions de sensibilisation à destination des agents,
- Des actions de formation à destination des élus, des managers et des publics prioritaires (services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, membres du CHSCT (organisations syndicales...)),
- L'organisation et la diffusion d'une campagne d'affichage dans tous les sites de la Ville,
- L'élaboration d'une procédure interne de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles et sexistes

### Objectif stratégique

Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

### Direction pilote

Direction des ressources humaines

### Critères d'évaluation

- Nombre d'actions de sensibilisation et de formations
- Nombre de signalements

### Calendrier

2021



## Action 5.2 : Recueil de la parole et orientation des victimes

### Contexte

Les violences au travail, de toutes sortes, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés à en témoigner qu'éprouvent les victimes de ces agissements.

### Description de l'action

- Créer un dispositif de signalement apportant des garanties aux agents en terme de qualité de procédure (discrétion, réactivité, impartialité dans le traitement des situations
- Former les membres de la cellule « égalité femmes – hommes »
- Sensibiliser l'ensemble des agents et les élus aux comportements discriminatoires
- Inscrire ce dispositif dans les plans de formation de la ville et du CCAS

### Objectif stratégique

Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

### Direction pilote

Cellule « égalité femmes – hommes »

### Critères d'évaluation

- Nombre de signalement tout en garantissant l'anonymat

### Calendrier

2021 - 2023





## REMERCIEMENTS

La rédaction de ce rapport est le fruit d'un travail collaboratif auquel ont participé avec beaucoup d'implication et de conviction :

- ❖ Solène ARGANS
- ❖ Valentin ARTAL
- ❖ Romain BOUAT
- ❖ Catherine DELAMETTE
- ❖ Katia DEWAELE-TIXIER
- ❖ Michel DURAND
- ❖ Isabelle POLO
- ❖ Jessica SOULIÉ
- ❖ Béatrice THOLLET
- ❖ Nina VINCHES

Remerciements à Christine MATIGNON, déléguée territoriale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, pour son accompagnement et ses précieux conseils.

Un juste équilibre à trouver  
dans le respect des  
différences

Contact : [egalite@millau.fr](mailto:egalite@millau.fr)  
05 65 59 50 25

