

## **Rapport de situation comparée année 2024 – Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Commune d'Arles**

### **Introduction**

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental du service public, réaffirmé par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 qui impose aux employeurs publics de promouvoir l'égalité professionnelle et de prévenir toute forme de discrimination. Cette loi prévoit notamment la présentation, devant le Comité Social Territorial (CST), d'un rapport de situation comparée intégrant des indicateurs relatifs au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le prolongement de ces engagements, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants. Elle impose l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité, à présenter avant le débat budgétaire, afin d'éclairer les choix politiques et financiers de la collectivité.

Ces dispositions sont codifiées dans le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment à l'article L2311-1-2 et au D2311-16, qui précisent le contenu du rapport et les modalités de sa présentation. Ce rapport doit non seulement rendre compte de la politique interne en matière de ressources humaines, mais également des actions menées sur le territoire en faveur de l'égalité, des moyens mobilisés et des orientations pluriannuelles adoptées.

## 1. Effectifs et répartition par genre

Au 31 décembre 2024, la collectivité comptait 1 176 agents permanents, dont 624 femmes (53%) et 552 hommes (47%).

Année	Femmes (%)	Hommes (%)
2021	50 %	50 %
2022	51 %	49 %
2023	54 %	46 %
2024	53 %	47 %

La proportion de femmes dans les effectifs a légèrement augmenté entre 2021 et 2023, atteignant un pic à 54 %, avant de se stabiliser à 53 % en 2024. Cette tendance reflète une féminisation progressive de la fonction publique territoriale à Arles.

À titre de comparaison, le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale (FPT) est de 61,1 % (source : DGAFP, Rapport annuel 2024).

## 2. Répartition par statut et catégorie

Par statut :

Genre	Titulaires (%)	Contractuels permanents (%)
Femmes	78 %	22 %
Hommes	86 %	14 %

La proportion des femmes en contrat permanent est plus importante que celle des hommes. Un plan de résorption de l'emploi précaire été mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2025, ce qui a permis de mettre en stage ou de CDI-sés un certain nombre d'agents féminins.

Par catégorie hiérarchique :

Catégorie	Proportion de femmes (%)
A	51 %
B	49 %
C	54 %

Au sein de la Ville d'Arles, la proportion de femmes est supérieure à celle des hommes pour les catégories A et C.

Dans la FPT, de manière globale, les femmes sont majoritaires dans les catégories B et C, notamment dans les métiers de l'animation, de la petite enfance et du social.

Taux de féminisation	2021	2022	2023	2024
Catégorie A	62%	59%	53%	51%
Catégorie B	48%	48%	49%	49%
Catégorie C	51%	51%	52%	54%

Pour la Catégorie A : le taux de féminisation passe de 62 % en 2021 à 51 % en 2024, avec une baisse progressive chaque année.

Cette diminution de 11 points en quatre ans est significative. Elle traduit une évolution défavorable de la représentation féminine dans les postes d'encadrement. Ce recul mérite une attention particulière, surtout lorsque l'on compare le taux actuel de la Ville d'Arles avec le taux de féminisation de la Fonction Publique Territoriale qui est de 61%.

Pour la Catégorie B : le taux reste stable, oscillant entre 48 % et 49 %.

Pour la Catégorie C : on observe une progression continue du taux de féminisation. Cette hausse de 3 points sur quatre ans reflète une tendance positive vers une meilleure représentation des femmes dans les postes d'exécution.

### 3. Répartition par filière

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86 %	14 %
Technique	41 %	59 %
Culturelle	77 %	23 %
Sportive	16 %	84 %
Sociale	100 %	0 %
Police municipale	23 %	77 %
Animation	49 %	51 %
Médico-sociale	100 %	0 %
Médico-technique	100 %	0 %

Ces chiffres confirment les tendances nationales : les filières administrative, sociale et médico-sociale sont fortement féminisées, tandis que les filières technique et sécurité restent majoritairement masculines.

A Arles, les filières administrative (moyenne nationale FPT : 86%), sociale et médico-sociale (95%) affichent des taux de féminisation égaux ou supérieurs à la moyenne nationale.

A l'inverse, les filières sportive (moyenne nationale FPT : 37 %) et animation (80%) présentent une forte sous-représentation féminine, bien en dessous des moyennes nationales.

La filière technique (moyenne nationale FPT : 39%) et la police municipale (21%) sont légèrement au-dessus des moyennes, ce qui est encourageant dans des secteurs historiquement masculins.

#### Evolution 2021-2024 du taux de féminisation :

Filière	Evolution
Administrative	-1 point
Technique	+7 points
Culturelle	-3 points
Sportive	-6 points
Sociale/Médico-sociale	Pas d'évolution
Police municipale	-4 points
Animation	+1 point

L'analyse met en lumière des évolutions contrastées selon les filières. Si certaines progressent vers une meilleure représentation féminine (technique, animation), d'autres reculent (sportive, police municipale, culturelle).

#### 4. Âge moyen des agents sur emploi permanent

Année	Femmes	Hommes
2021	50,6 ans	49 ans
2024	49 ans	49 ans

L'âge moyen des fonctionnaires reste stable entre les genres, autour de 50 ans. Cela indique une population vieillissante sans disparité notable entre femmes et hommes.

#### 5. Temps de travail

93 % des agents à temps partiel sont des femmes.

Les temps partiels occupés par les hommes sont constitués à 33 % par des temps partiels de droit, contre 14 % pour les femmes.

#### Temps partiel :

Année	Femmes (%)	Hommes (%)
2021	9 %	0 %
2022	5,6 %	0,4 %
2023	8 %	0 %
2024	7 %	1 %

Le temps partiel reste très majoritairement féminin sur toute la période, avec une tendance globale à la baisse (-2 points entre 2021 et 2024). Bien que l'écart se réduise légèrement en 2024, les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée du travail à temps partiel, souvent lié à des contraintes familiales.

Au niveau national, 26 % des femmes de la FPT travaillent à temps partiel contre 9 % des hommes, ce qui reflète un recours moindre au temps partiel au sein de la Ville d'Arles.

## 6. Absentéisme

En 2024, le taux d'absentéisme global pour les agents permanents est de 7,3 %, avec la répartition suivante :

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme	6,8%	7,9%
Nombre moyen de jours d'absence pour motif médical	24,2 jours	28,8 jours

### Evolution de l'absentéisme global :

Année	Femmes (%)	Hommes (%)
2021	9,2%	7,3%
2024	6,8%	7,9%

Le taux d'absentéisme global a baissé de manière nette entre 2021 et 2024 pour les agents féminins alors qu'il a eu tendance à augmenter légèrement pour les agents masculins.

Au niveau national, les femmes présentent un absentéisme plus élevé, notamment en raison des congés maternité. Toutefois, les hommes sont davantage concernés par les accidents de travail. La situation des agents de la Ville d'Arles rejoint ce schéma national.

### Evolution de l'absentéisme médical (absences pour motif médical hors congés maternité) :

Année	Femmes (%)	Hommes (%)
2021	8,3%	6,8%
2024	6,6%	7,9%

Le taux d'absentéisme médical a baissé de manière nette entre 2021 et 2024 pour les agents féminins alors qu'il a eu tendance à augmenter d'un point pour les agents masculins.

L'absentéisme médical féminin est, en 2024, inférieur à celui des hommes. Cela peut être lié à des exigences physiques plus fortes des métiers. Néanmoins, les métiers liés aux écoles, très féminisés, sont considérés généralement comme éprouvants.

### Evolution du nombre des accidents du travail (pour 100 agents) :

Année	Femmes	Hommes
2021	3,3	3,9
2024	0,5	5,4

Nous observons en 2024 un décrochage entre les hommes et les femmes. Alors qu'en 2021, le nombre moyen d'accidents du travail pour 100 agents étaient identique pour les hommes et les femmes, en 2024, le nombre d'accidents des femmes est inférieur à 0,5 pour cent agents, alors que le nombre d'accidents des hommes augmente d'un point et demi.

## 7. Formation

**Pourcentage des agents ayant suivant au moins un jour de formation en 2024 :**

	Femmes	Hommes
Catégorie A	75%	62,8%
Catégorie B	43,3%	39,1%
Catégorie C	43,7%	25,7%

En règle générale, dans la FPT, les femmes ont un accès légèrement inférieur aux formations, en particulier dans les filières techniques, ce qui n'est pas le cas au sein de la Ville d'Arles.

## 8. Rémunérations

**Evolution des écarts de rémunération femmes/hommes :**

	2021		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Cat A</b>	50 546 €	55 703 €	52 844 €	57 792 €
<b>Cat B</b>	34 752 €	37 819 €	36 028 €	39 897 €
<b>Cat C</b>	28 121 €	30 898 €	31 036 €	34 457 €
<b>Cont. A</b>	41 875 €	46 017 €	51 841 €	46 936 €
<b>Cont. B</b>		32 591 €	33 334 €	34 622 €
<b>Cont. C</b>	22 778 €	24 862 €	26 138€	26 640 €

Les rémunérations ont connu une augmentation globalement entre 2021 et 2024.

Néanmoins, l'écart global est de -9,7 % en défaveur des femmes, avec des différences notables entre catégorie :

Catégorie A : -11 %

Catégorie B : -10,5 %

Catégorie C : -4,7 %

Au niveau national, l'écart moyen de rémunération brute en ETPR est de l'ordre de -9% en défaveur des femmes. À poste équivalent (corps, grade, échelon), l'écart se réduit à 2,2 %, mais reste significatif.

Il est à noter que les contractuels femmes en catégorie A perçoivent une rémunération supérieure que leurs collègues masculins.

Les différences de rémunération femmes/hommes s'expliquent de manière différente. Pour les agents de catégorie A et B, par des différences de poste et, pour les agents de catégorie C, par l'accès aux heures supplémentaires plus importantes dans les métiers traditionnellement masculins.

**Part des primes dans la rémunération :**

<b>Année</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Hommes (%)</b>
2021	11	22
2022	15	19
2023	13	14
2024	11	14

L'écart de rémunération entre femmes et hommes diminue légèrement depuis 2021, mais reste significatif.

Les hommes perçoivent systématiquement une part plus importante de primes dans leur rémunération. Cet écart peut s'expliquer par une surreprésentation masculine dans les postes à responsabilité ou techniques bénéficiant de primes plus élevées.



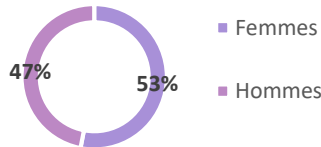
# FOCUS EGALITE PROFESSIONNELLE

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du code général de la fonction publique.

## - Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 624 femmes et 552 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel dont 1 femme et 3 hommes.

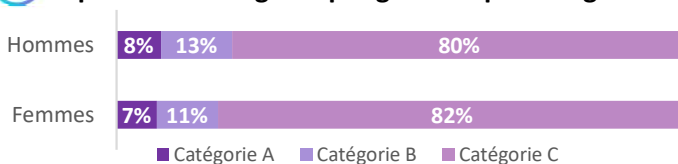
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 462,9 fonctionnaires hommes
- 463,4 fonctionnaires femmes
- 68,2 contractuels hommes
- 95,9 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



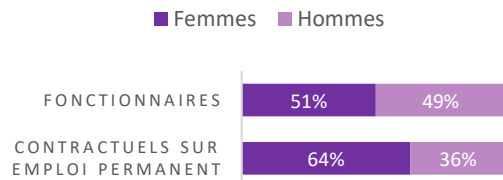
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	51%
	Catégorie B	49%
	Catégorie C	54%

\* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux\*

1	Agents sociaux	100%
2	ASEM	100%
3	Rédacteurs	93%
4	Adjoints administratifs	91%
5	Assistants de conservation du patrimoine et	83%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<<<

78% titulaires 22% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

97% CDD 3% CDI

➤➤➤ Hommes <<<<

86% titulaires 14% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

87% CDD 13% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	41%	59%
Culturelle	77%	23%
Sportive	16%	84%
Sociale	100%	
Police municipale	23%	77%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique	100%	
Animation	49%	51%
Incendie		

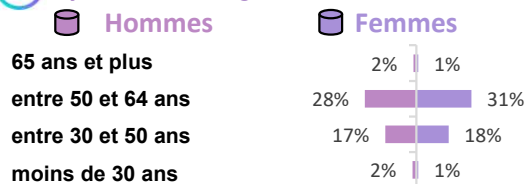
➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des ingénieurs\*

1	Ingénieurs	90%
2	Techniciens	85%
3	Agents de maîtrise	82%
4	Educateurs des APS	80%
5	Animateurs	73%

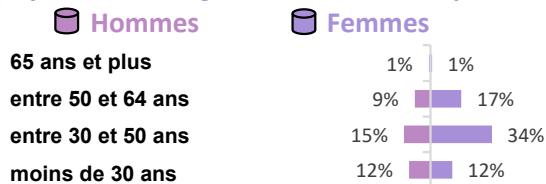
## → Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,3	41,1	49,0
Hommes	50,6	38,3	48,9

## → Pyramide des âges des fonctionnaires



## → Pyramide des âges des contractuels permanents



## → Focus sur les agents sur emploi non permanent

### Taux de féminisation

Vacataires	
Saisonniers*	74%
Apprentis	

\*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

### Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

72% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

### Evolution de carrière et titularisation



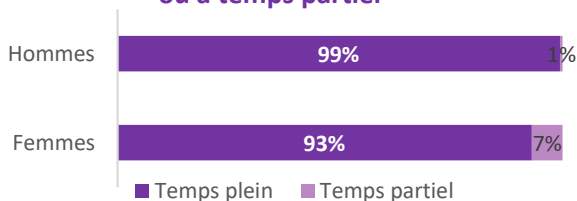
### Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

## → Part des emplois à temps non complet selon le genre

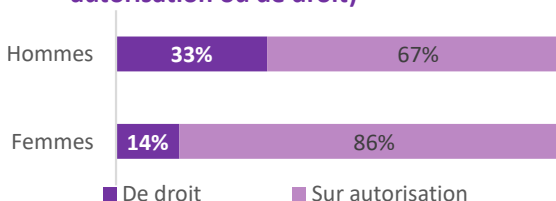


La collectivité dispose d'une charte du temps

## → Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



## → Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



93% des agents à temps partiel sont des femmes.

## Conditions de travail et congés

### Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>4,5%</b>	<b>5,4%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>4,9%</b>	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>6,6%</b>	<b>7,9%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>7,2%</b>	
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>6,8%</b>	<b>7,9%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>7,3%</b>	

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

### Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,1%	0,5%
Accidents de trajet		
ASA		
Grave maladie	-	0,0%
Longue, grave maladies	0,7%	0,7%
Maladie longue durée	0,3%	0,4%
Disponibilité d'office-santé	-	0,0%
Maladie ordinaire	2,3%	2,0%
Maladie professionnelle	0,1%	0,0%
Maternité et adoption	0,1%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

### Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

24,2 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

28,8 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

6 congés maternité ou adoption

5 congés paternité ou adoption

### Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

33 accidents de travail

0,5 accident de travail pour 100 femmes

5,4 accidents de travail pour 100 hommes

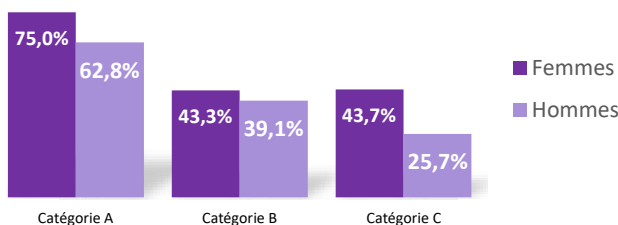
301 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

2 044 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

## Formation

### 487 départs en formation concernant des agents permanents

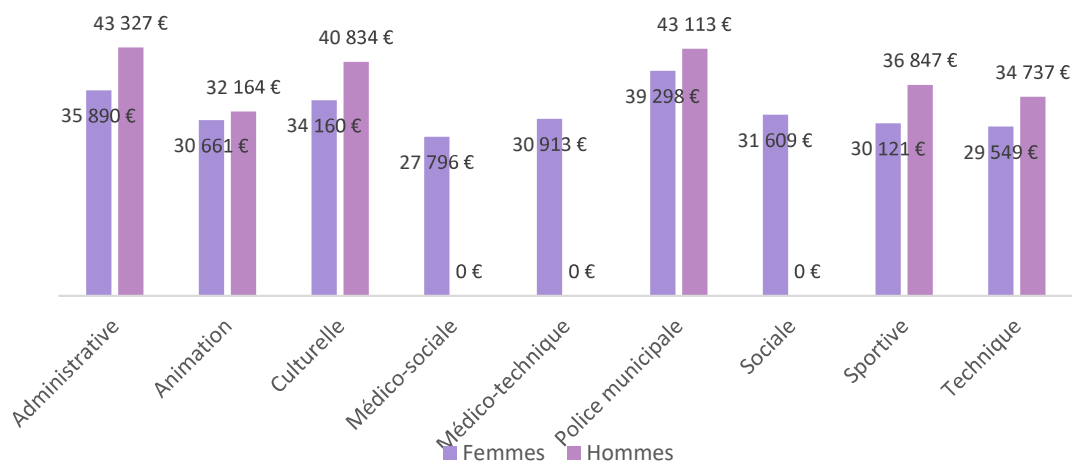
Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



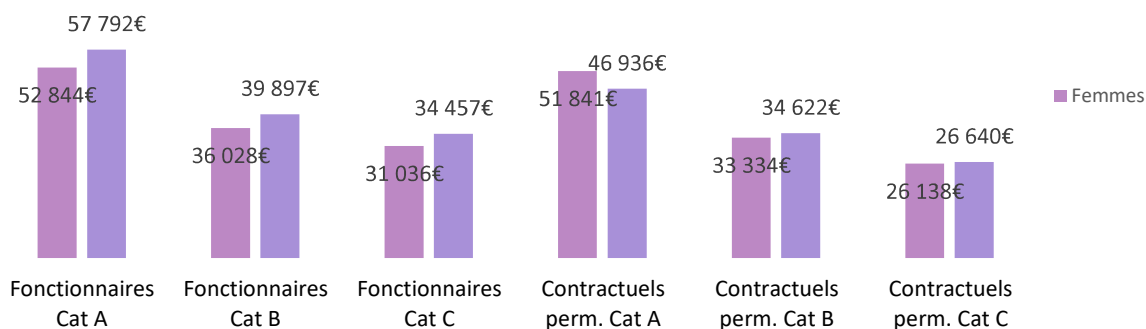
### Aucun départ en formation pour les agents non permanents

## Rémunérations (agents permanents)

### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



### Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	55 022 €	53 345 €	40 841 €	35 728 €	30 023 €	30 881 €
Animation	-	-	33 639 €	36 019 €	31 352 €	29 631 €
Culturelle	56 204 €	50 910 €	39 977 €	36 004 €	31 156 €	31 406 €
Médico-sociale	-	-	-	s	-	-
Médico-technique	-	s	-	-	-	-
Police municipale	-	-	48 829 €	-	42 684 €	39 298 €
Sociale	-	s	-	-	-	31 417 €
Sportive	s	-	36 712 €	30 202 €	32 197 €	s
Technique	55 574 €	s	40 603 €	37 523 €	33 089 €	29 279 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ **Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière**

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	10 898 € ↘	5 382 € ↘	2 940 € ↗	13 351 €	5 865 €	2 662 €
Animation	-	5 179 € ↗	2 630 € ↘	-	4 958 €	2 867 €
Culturelle	9 861 € ↗	5 140 € ↘	3 547 € ↗	9 396 €	5 284 €	2 819 €
Médico-sociale	-	1 134 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	2 084 €	33 €
Sociale	4 750 €	-	2 515 €	-	-	-
Sportive	-	3 852 € ↘	-	5 681 €	5 133 €	2 400 €
Technique	15 021 € ↘	6 930 € ↘	2 584 € ↘	16 600 €	7 925 €	2 780 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	14 413 € ↗	5 334 € ↗	1 281 € ↗	3 974 €	5 303 €	396 €
Animation	-	-	-	-	-	1 680 €
Culturelle	-	5 179 €	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	5 388 €	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	5 179 € ↘	-	5 124 €	5 188 €	-
Technique	6 114 € ↘	6 211 € ↗	148 € ↘	13 224 €	6 111 €	610 €

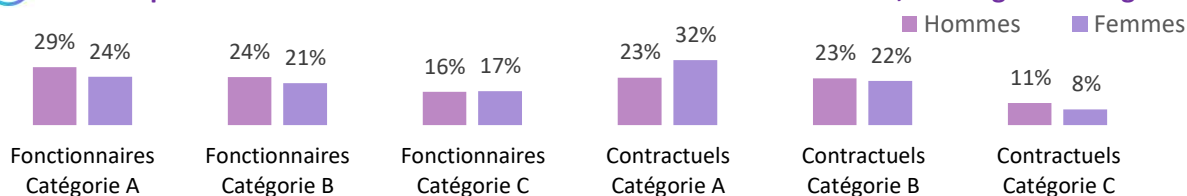
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

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

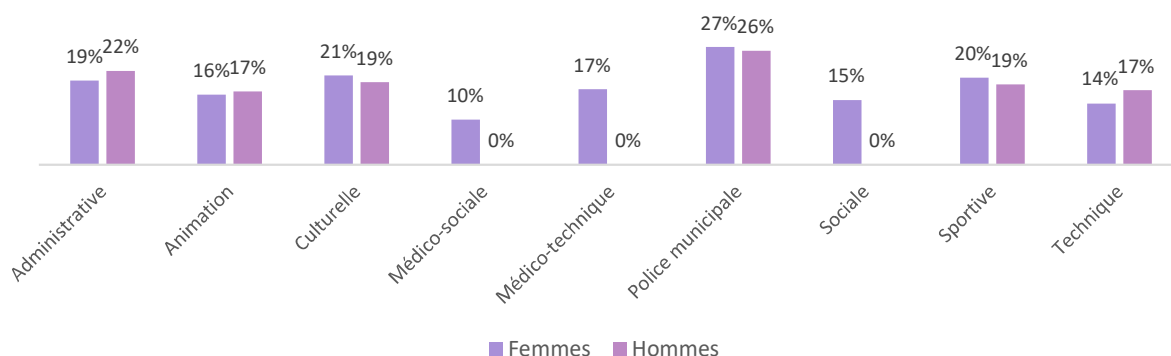
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	26%	25%	21%	18%	16%	14%
Animation	-	-	19%	20%	16%	15%
Culturelle	23%	19%	20%	18%	21%	20%
Médico-sociale	-	-	s	-	-	-
Médico-technique	s	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	27%	26%
Sociale	s	-	-	-	15%	-
Sportive	-	s	20%	25%	s	13%
Technique	s	32%	24%	-	14%	15%

• **RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)**

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



## → Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



## ■ Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

### → Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	26 €	631 € ↗	-	-	379 €
Animation	-	-	34 € ↘	-	-	379 €
Culturelle	-	-	190 € ↗	-	-	8 €
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	3 343 € ↘	-	6 045 €	5 942 €
Sociale	-	-	265 €	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	9 €	-
Technique	-	43 € ↘	443 € ↘	-	186 €	2 392 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	438 € ↘	-	-	906 €
Animation	-	-	-	-	-	6 274 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	140 € ↘	-	-	1 332 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

Date de publication : août 2025

# Bilan des actions menées par la Ville d'Arles en faveur des droits des femmes – 2024 et 2025

## 1. Contexte général

La Ville d'Arles s'est fortement engagée en 2024 et 2025 dans une politique publique renforcée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Cet engagement se manifeste à travers une stratégie articulée autour de la visibilité institutionnelle et la valorisation de l'égalité dans l'espace public, la prévention et la sensibilisation, la mobilisation du tissu associatif et le soutien à l'autonomisation sociale, culturelle et économique des femmes.

Les actions recensées dans cette note reposent exclusivement sur des éléments documentés et publiés par les services municipaux et partenaires locaux.

## 2. Actions menées en 2024

### 2.1. Cérémonies institutionnelles et communication symbolique

#### Illumination de l'Hôtel de Ville – 8 mars 2024

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la façade de l'Hôtel de Ville a été illuminée en violet, couleur emblématique du féminisme, afin d'affirmer l'engagement de la municipalité et de rendre visible la cause de l'égalité dans l'espace public.



Crédits photo R.Boutillier  
/ Ville d'Arles

#### Temps d'échange officiel avec les actrices locales engagées

Le 8 mars 2024 à 19h30, le maire Patrick de Carolis et l'adjointe déléguée au droit des femmes, Paule Birot-Valon, ont reçu à l'Hôtel de Ville de nombreuses Arlésiennes engagées, notamment des présidentes d'associations œuvrant dans les domaines de l'égalité, de la solidarité, de la parentalité, de la prévention ou de la lutte contre les violences.

Cette rencontre a permis d'identifier les besoins territoriaux, de valoriser les initiatives locales et de renforcer les synergies associatives et institutionnelles.

#### Thème central 2024 : "Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme"

Lors de cette rencontre avec les présidentes des associations, Paule Birot-Valon avait précisé que le thème retenu était *Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme*.

« Il met, dit-elle, en lumière l'importance de l'égalité des genres, de l'autonomisation des femmes et des filles, et de leur droit à une vie plus saine. Dans ce domaine, la Ville tient à souligner le fort engagement du tissu associatif arlésien en faveur des droits des femmes, à travers des actions symboliques et de sensibilisation, qui reflètent la présence active des femmes dans notre société et leur donne la visibilité qu'elles méritent ».

Ce thème, décliné lors des communications municipales et des échanges, mettait en lumière l'importance de l'égalité des genres, l'autonomisation des femmes et des filles, les droits en matière de santé et de sécurité ainsi que la nécessité de rendre visibles les femmes dans l'espace public.



## **2.2. Actions de sensibilisation, prévention et ancrage territorial**

A Arles, des manifestations, des animations, des actions, auxquelles le public est invité à participer ou à assister, ont été initiées par des associations, des organismes sociaux, et les services municipaux.

### **Animations et ateliers dans les centres sociaux**

Plusieurs structures de proximité ont organisé des activités le 8 mars :

**Ainsi, le Centre social Christian-Chèze (Barriol)** a organisé un quiz, des discussions, une collation et un atelier de réflexion autour de photographies illustrant les stéréotypes et rôles sociaux. **Le Mas Clairanne (Trébon)** a proposé de partager un brunch suivi d'un quizz et d'animations de sensibilisation.

### **Actions de l'Hôpital d'Arles**

L'hôpital a mis en place, à l'accueil, un stand d'information dédié aux violences faites aux femmes et à la prévention, incluant et propose des jeux à visée pédagogique, des échanges avec des professionnels et des débats sur la question du genre.

## **2.3. Partenariats culturels et associatifs structurants**

### **Mobilisation du tissu associatif**

La Ville s'est fortement appuyée sur un réseau d'acteurs locaux qui ont proposé des activités dans plusieurs lieux de la ville.

Le CIDFF avec la Collective, la librairie Les Grandes Largeurs, l'atelier Saugrenu, le Cargo de Nuit ont mis en place des ateliers, des lectures publiques, la projection du film *We are coming* de Nina Faure, un spectacle de danse, une soirée et l'exposition de dessins d'enfants de l'école Emile-Loubet. Des courses et marche à pied ont été organisées par l'association Sine Qua Non Run et Osez le Féminisme.

### **Action culturelle patrimoniale – Théâtre Antique**

Le service du Patrimoine a organisé une visite guidée mettant en lumière **la place des femmes dans l'Antiquité**, leurs rôles sur scène et dans la société, accompagnée d'évocations musicales et chorégraphiques. Une conférence, animée Par Christine Berthon, guide-conférencière et Ariela Gory, association Taberna Anticae Arelatensis, enrichie d'évocations musicales et chorégraphiques, rappelle qu'adulée ou taxée d'infâmie, la femme reste la plus parfaite évocation de la grâce et du talent des Muses.


## **3. Actions menées en 2025**

A Arles, La Journée internationale des droits des femmes 2025 s'est déclinée en de nombreux temps forts durant le mois de mars, et en particulier avec plusieurs manifestations autour du 8 mars.

Le top départ des Journées en faveur des droits des femmes 2025 a été donné le lundi 3 avec le lancement de **l'exposition « Respect »** : Vingt femmes se sont affichées en photo et en représentation de leur profession, de leur dynamisme et de leur passion, vingt femmes qui sont allées au bout de leurs ambitions et qui ont fait rayonner la région. Cette exposition était proposée par le Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur jusqu'au 16 mars dans la salle des Pas perdus de l'Hôtel de ville.

Symboliquement, c'est le 8 mars que le vernissage a eu lieu, avant un échange avec une vingtaine d'Arlésiennes conviées par le maire Patrick de Carolis.



Crédit :  Rosalie Parent / JanD / ville d'Arles

Le 8 mars 2025, la fête autant que l'action se sont tenues à Pop qui a accueilli la 3ème édition de la journée « Aujourd'hui les femmes »

### 3.1. 3<sup>e</sup> édition de “Aujourd’hui les Femmes” – 8 mars 2025

Cette 3<sup>e</sup> édition, événement majeur organisé par le **CIDFF**, **La Collective** et la **librairie Les Grandes Largeurs**, a pris vie à **Pop Arles** dans une ambiance festive et engagée.

Au programme, des ateliers d'autodéfense verbale, une initiation à la boxe, un espace « enfants » avec des jeux et des animations musicales et des lectures.

Un **Spectacle “Radikal – Cabaret égalitaire”**, une **Exposition sur les droits des femmes** et infokiosque, des **Concerts & DJ Set** (DJ ASNA – Les Suds à Arles) ont rythmé l'événement ainsi que la présence d'une autrice et d'une artiste musicale pour animer rencontre littéraire et soirée



Crédit :  Rosalie Parent / JanD / ville d'Arles

Cet événement, rassemblant des centaines de participantes et participants, a constitué l'une des plus fortes mobilisations locales pour la valorisation des droits des femmes.

La journée s'est conclue par un échange inspirant entre des femmes aux parcours exceptionnels. Un moment riche en témoignages et en dialogues, mettant en avant les réussites et les défis encore à relever pour une égalité réelle.



### 3.2. Renforcement du partenariat avec le CIDFF d'Arles

En 2025, le CIDFF a poursuivi ses permanences d'information juridique, les actions d'accompagnement des victimes de violences, les ateliers de prévention sexiste et de sensibilisation, les programmes d'insertion professionnelle des femmes (Egalipro).

Parallèlement, tout le mois de mars a été aussi l'occasion d'une collecte de nécessaires d'hygiène en faveur des femmes et des enfants victime de violence.

Organisée par le CIDFF, ces produits d'aide étaient collectés dans les locaux du centre ainsi qu'à l'hôtel de ville, mais également dans les locaux de Pop le 8 mars, et le 15 au Centre Leclerc.

### 3.3. Actions sur l'égalité professionnelle – Territoire arlésien

#### Rencontres Égalipro – mars 2024 et prolongations en 2025

La Ville a accueilli ou soutenu les actions du CIDFF et de la CCI du Pays d'Arles dans le cadre du dispositif Égalipro et notamment des ateliers sur la prévention du sexisme en milieu professionnel, des retours d'expérience de dirigeantes, un village de l'égalité, et la sensibilisation des entreprises à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.



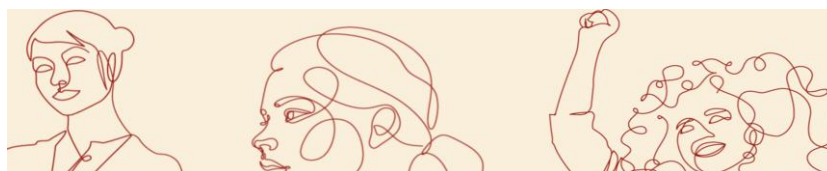
#### Incubateur féminin “Les DéCCIdeuses” – Lancement en 2025

Sous l'impulsion et dans le prolongement d'une initiative de la CCI Nice Côte d'Azur, la CCI du Pays d'Arles a lancé son incubateur 100% féminin, inauguré le 28 avril 2025 : les déccideuses.

Ce programme innovant s'est inscrit dans une démarche de soutien de l'entrepreneuriat féminin, en levant les freins souvent rencontrés par les femmes qui souhaitent se lancer : isolement, manque de financements, difficulté d'accès aux réseaux professionnels.

Il est conçu pour les accompagner en leur offrant un environnement structurant, des conseils stratégiques et un accès privilégié à un réseau d'experts à l'accompagnement des femmes entrepreneures, au développement de leurs projets, à la montée en compétences (posture professionnelle, IA, communication digitale).

Cet incubateur, implanté à Arles, marque un engagement territorial fort pour favoriser l'autonomie économique des femmes.



Le **Museon Arlaten** quant à lui a mis également les femmes en valeur en faisant d'elles le thème de la **visite guidée** organisée entre ses murs le 8 mars pour découvrir ou redécouvrir les collections du musée à travers les personnalités féminines qui y sont exposées.

Tout comme le **Printemps du Méjan** du 3 au 9 mars, consacré à la féminité, la Médiathèque proposait, avec le Collectif féministe d'Arles, un cycle spécial de **projections et de débats** entre le 8 et le 13 mars.

S'en sont suivies d'autres conférences et rencontres, sur les **femmes combattantes dans l'Histoire occidentale** le 13 mars à 18h30 à la Maison de la vie associative, sur les **femmes afghanes** le 14 mars à 18h30 au centre culturel Parade, et enfin sur « le **Gabon à l'ère des femmes** » les 21 et 22 mars à l'Aire d'Arles.

## 5. Perspectives

Les années 2024 et 2025 témoignent d'une **dynamique particulièrement riche et structurée** en faveur des droits des femmes à Arles.

La Ville d'Arles mène une politique cohérente et engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes. Elle s'appuie sur un réseau associatif solide, investit les quartiers et les lieux culturels, soutient l'émancipation sociale et économique des femmes et inscrit ses actions dans une stratégie durable. Grâce à la diversité de ses initiatives — symboliques, publiques, sociales, éducatives et économiques — Arles se positionne comme un territoire fortement mobilisé pour l'égalité.

# Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle

## **Bilan des actions menées**

**AXE 1 Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

N°	Actions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation
1	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure de la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers	Depuis 2022, des tableaux de bords spécifiques « heures supplémentaires & astreintes » sont transmis mensuellement aux directeurs et chefs de service. Ces tableaux de bords sont analysés lors d'ateliers RH 3 fois par an répartis par DGA.	100 %
2	Garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes lors du recrutement sur les profils titulaires et contractuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Procédure de recrutement</b> Procédure de recrutement interne et externe formalisée en 2024 + présentation aux encadrants en mars 2024, Etablit les règles de recrutement interne et externe afin de les rendre transparentes et de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.</li> <li>• <b>IFSE</b> Les niveaux de rémunération sont basés sur les fonctions occupées, ils ne sont fixés ni sur le statut et ni sur le sexe</li> </ul>	100 %
3	Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail ...)	<p>Chantier RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 groupes de travail initiés en 2023, le chantier se poursuit en 2024 afin de travailler à un plan progressif et objectif de lutte contre la précarité.</li> <li>• Le principal enjeu est d'identifier les critères de déprécarisation et d'établir un calendrier prévisionnel de cette déprécarisation (Cf. note Agenda Social 2024 et calendrier prévisionnel des chantiers RH 2024)</li> </ul>	100 %
4	Développer des indicateurs spécifiques permettant l'évaluation de l'accès aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes	A compter des LDG 2023, un bilan des avancements de grade et promotions internes est transmis à l'ensemble des agents de la Ville et fait apparaître la répartition par sexe (fils d'actus janvier 2022 + 2024)	100 %
5	Prévenir l'impact des conditions de travail, en particulier du temps de travail et du développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ, et mise en place du télétravail	<p>La mise en conformité de la durée légale du temps de travail permet davantage de flexibilité des horaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 cycles / 6 formules qui donnent accès à plusieurs plages horaires possibles</li> <li>• Cycle horaire plus souple : début de 8h00 à 9h00 – fin de 16h00 à 18h00</li> <li>• Possibilité de travailler en journée continue ou coupée, selon nécessité de service</li> <li>• Aménagement 4 jours, 4,5 jours afin de favoriser l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle</li> </ul> <p>En parallèle, depuis 2023, la Collectivité se dote d'outils modernes que ce soit en matière bureautique, gestion du temps de travail etc... afin de mieux gérer et accompagner les agents.</p>	<p>100%</p> <p>Application de la durée légale du temps de travail dans les services de la ville et du CCAS</p>

6	Mieux informer les agents des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information institutionnelle par le biais du fil d'actu du mois de mars 2024</li> <li>• La DRH travaille actuellement sur le projet « guide de l'agent » permettant d'indiquer les règles générales qui régissent la vie professionnelle des agents.</li> <li>• Les demandes de temps partiel font l'objet d'un entretien entre l'agent et son gestionnaire</li> </ul>	
7	Veiller à la recherche de la parité sur les emplois de Directions/Chefs de service	<p><b>Cette mesure est insérée dans la procédure de recrutement DRH présentée lors des ateliers RH organisé par DGA :</b></p> <p>« Afin de veiller à la recherche de la parité sur les emplois de directions/chefs de service, nous souhaitons promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction, reflétant ainsi notre engagement envers la diversité et l'inclusion au sein de notre collectivité. Concrètement, cette disposition implique que chaque fois qu'un poste de direction est au pourvoi, le processus de recrutement comprendra des actions spécifiques pour assurer une représentation équitable des candidats de tous les genres. »</p> <p>Parité H/F (postes d'encadrements) : 7 hommes / 3 femmes La mise en place de ce tableau de bord a été initié en 2023.</p>	100 %

## AXE 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

N°	Actions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation
1	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure du niveau de mixité des recrutements selon le type de postes et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de postes et des annonces d'emploi	La DRH dispose d'un tableau de suivi des recrutements annuels Un bilan périodique sera élaboré et diffusé afin de rendre compte des modalités de recrutements au sein de la collectivité. (Cf. charte de la mobilité)	100%
2	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure du niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers	A ce jour, nous ne disposons que des éléments traités dans le cadre du RSU : mixité des filières. Le travail a été engagé afin de disposer d'un outil de suivi et de pilotage permettant de mesurer la mixité des fonctions au sein de la collectivité. Ce travail est en cours et a démarré sur les fonctions d'encadrement.	50%
3	Mettre en place des actions d'adaptation et de sensibilisation des conditions de travail dans les métiers très féminins ou très masculins	La sensibilisation et la mixité feront l'objet d'un point d'attention dans le cadre du chantier « mise en place du plan de prévention 2024 » (cf. chantiers RH 2024)  Certaines actions seront particulièrement visées : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toilette séparée pour les femmes</li> <li>• Adaptation de l'outillage</li> </ul>	
4	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure des accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués)	Exemple de formation dans le cadre de reconversion professionnelle : 5 ATSEM ont suivi une 12 jours de formation bureautique en 2022/2023	
5	Favoriser la parité femmes-hommes dans les jurys de recrutement et d'examens	<b>Cette mesure est insérée dans la procédure de recrutement DRH présentée lors des ateliers RH organisé par DGA :</b> « Dans le souci de promouvoir l'égalité des genres et de favoriser la diversité au sein de notre collectivité, nous nous engageons à favoriser la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les jurys de recrutement et d'examens. Ainsi, lors de la constitution des jurys, nous veillerons à ce qu'au moins une moitié des membres soit composée de femmes et que l'autre moitié soit composée d'hommes. Cette mesure vise à créer un environnement inclusif et égalitaire, favorisant la prise de décision objective et le respect des différentes perspectives et expériences. »	100 %
6	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure du niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels par sexe	Les indicateurs ont été mis en place et seront actualisés chaque année : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscriptions 2022/2024 - 33 hommes et 34 femmes</li> <li>• Réussite concours /examen : 2 hommes et 1 femme</li> </ul>	

7	Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels	<p>Nous nous engageons à favoriser une égalité d'accès aux préparations aux concours et aux examens professionnels pour tous nos agents. Pour ce faire, nous mettrons en œuvre les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ressources en ligne</b> : Nous mettrons à disposition des ressources en ligne, telles que des cours virtuels, des webinaires et des supports de formation, pour permettre un accès facile et flexible au matériel de préparation.</li> <li>• <b>Sensibilisation et encouragement</b> : Nous sensibiliserons activement nos agents à l'importance des programmes de préparation et les encouragerons à y participer en mettant en avant les avantages professionnels et personnels qui en découlent.</li> </ul> <p>Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des opportunités et à soutenir le développement professionnel de tous nos agents, quel que soit leur sexe, leur origine ethnique, ou tout autre facteur discriminatoire.</p> <p>Le pôle emploi-formation fait une diffusion générale à l'ensemble des agents de la collectivité par mail BP DRH « Préparations Concours et Examens 2024-2025 »</p>	100%
8	Favoriser une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus	<p>LDG 2022 : mesurer la proportion des femmes et des hommes promouvables et promus. Cette mesure nous permettra d'évaluer objectivement l'équité dans nos processus de promotion et d'identifier tout déséquilibre potentiel entre les genres. En analysant ces données, nous pourrions identifier les domaines où des efforts supplémentaires sont nécessaires pour favoriser une représentation égale des femmes et des hommes dans les opportunités de progression de carrière. De plus, cette évaluation nous permettra de surveiller nos progrès au fil du temps et d'ajuster nos stratégies en fonction des résultats obtenus. En intégrant cette mesure dans notre plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, nous démontrons notre engagement envers la promotion d'un environnement de travail inclusif et équitable pour tous nos agents.</p>	100%
9	Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcours encadrants 71 jours de formation, la totalité de la formation s'est réalisée à Arles (2022-2024)</li> <li>• Le mode de diffusion des postes à pourvoir est transparent (diffusion générale)</li> <li>• La charte de mobilité et la procédure relative au recrutement rappellent ces enjeux</li> <li>• La mise en œuvre des 1607 heures favorise souplesse et flexibilité</li> </ul>	100%
10	Rédaction des avis d'offres d'emploi en écriture inclusive. Développer des techniques d'entretien non stéréotypées	<p>Nous nous efforçons de créer un environnement de travail ouvert à tous, indépendamment du sexe, de l'origine ethnique, de l'âge, de l'orientation sexuelle, ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. Nous évitons tout langage discriminatoire ou stéréotypé, en utilisant des termes neutres et inclusifs (H/F) qui reflètent notre engagement envers l'égalité des chances. La collectivité adopte une approche inclusive dans la rédaction de nos annonces d'emploi, nous renforçons notre engagement envers la diversité et l'inclusion, et nous nous assurons que tous les candidats se sentent les bienvenus et valorisés dès le processus de recrutement.</p>	100%

11	Valoriser des métiers qui pourraient être perçus comme stéréotypés, en cassant les clichés par des interventions d'agents en interne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afin de mieux connaître les services municipaux, tous les 2 mois des services sont mis à l'honneur sur l'Intranet : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Service nettoyage et espaces verts</li> <li>– Direction des sports</li> </ul> </li> <li>• Formations mixtes : favorisent les échanges entre agents et différents services</li> <li>• Parcours encadrants : groupes mixtes afin que les agents se rencontrent</li> <li>• Module de formation spécifique sur des métiers qui font rencontrer des agents de même métier sur d'autres directions.</li> <li>• Les métiers perçus stéréotypés sont toutefois accessibles à tous : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Agent de coordination des écoles</li> <li>– Agent d'entretien du service de l'intendance</li> <li>– Nettoyement &amp; espaces verts</li> <li>– Agent des écoles (AE, AR et ATSEM)</li> </ul> </li> </ul>	100%
12	Identifier les postes à adapter / intervenir dans les services sensibles ou à forte accidentologie du travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de prévention (chantier 2024) : axe relatif à l'adaptation des postes (humain, matériel et technique) à prévoir dans le plan de prévention.</li> </ul>	
13	Accompagner les demandes de mobilité ou de reconversion en vérifiant l'absence d'inégalité femmes/hommes sur les postes occupés (contexte, positionnement de l'équipe, matériel...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La charte de la mobilité précise les règles de mobilité pour des raisons médicales. Elle favorise l'égalité interne volontaire ou pour raison médicale.</li> <li>• Des visites de postes sont effectuées par le pôle prévention afin de veiller aux éventuelles adaptations de poste nécessaires, et pour mettre en adéquation les besoins du service et l'état de santé des agents (équipe pluridisciplinaire : conseiller en parcours professionnel, pôle prévention des risques professionnels)</li> <li>• Mis en place de tableau de bords internes permettant un meilleur suivi (depuis 2023)</li> <li>• Données recrutement : 24 femmes et 25 hommes (en 2023)</li> <li>• Procédure relative à l'expression des besoins en formation (en cours d'élaboration) qui viendra compléter le dispositif mis en œuvre.</li> </ul>	100%
14	Accompagner plus de femmes vers les postes d'encadrements ou de conduite de projets	<p>Le taux de féminisation sur les postes d'encadrements fin 2022 était de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 59% catégorie A</li> <li>- 48% catégorie B</li> </ul> <p>La collectivité est toujours dans une démarche de parité, attire toujours les femmes sur des postes de catégorie A.</p>	

15	Favoriser la formation à la proximité de la commune	<p><b>797 jours de formation en intra pour 1 200 jours au total.</b></p> <p>Cette initiative vise à garantir un accès équitable à la formation professionnelle, en réduisant les barrières géographiques et logistiques pour nos agents.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariats locaux : partenariats avec des organismes de formation locaux et des établissements d'enseignement pour proposer des programmes de formation adaptés aux besoins de nos employés.</li> <li>• Sessions de formation décentralisées : Nous organisons des sessions de formation décentralisées dans des lieux proches des communes où résident nos agents, afin de faciliter leur accès à la formation.</li> <li>• Logistique : Nous prenons en compte les aspects logistiques (horaires pour garantir la facilité d'accès aux sessions de formation...)</li> <li>• Communication et sensibilisation : Nous informerons activement nos agents sur les opportunités de formation disponibles à proximité de leur lieu de résidence et les encouragerons à y participer.</li> </ul> <p>En favorisant la formation à proximité des communes où résident nos agents, nous contribuons à réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle et à promouvoir l'égalité des chances au sein de notre organisation.</p>	100%
----	---	---	------

### AXE 3 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale

N°	Propositions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation
1	Engager les réflexions relatives à la flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle	Ce thème est présenté dans le cadre du fil d'actu de mois de mars 2024, afin d'apporter une information institutionnelle et transparente aux agents.	100%
2	Prévoir un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes	-	0%
3	Télétravail : analyse des demandes femmes/hommes accompagnement en cas de freins venant d'agent	-	0%
4	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure de l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes	Pas d'indicateur spécifique développé à ce jour.	0%
5	Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental	Des fiches « congé maternité » et « congé parental » à destination des agents sont en cours d'élaboration et seront déployées sur Intranet.	30%
6	Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés	Un chapitre spécifique est prévu dans le guide du temps de travail et publié sur l'Intranet.	100%
7	Encourager à la déconnexion en dehors des heures travaillées	Peu d'agent sont équipés d'un téléphone portable professionnel, ils sont les premiers concernés par le risque d'absence de déconnexion.	50%
8	Organiser les réunions pendant les heures de travail, sensibiliser les élus dans ce sens	Les encadrants sont sensibilisés afin que les réunions se déroulent durant les heures de travail (8h00-17h30). Prise en compte de la demande des organisations syndicales dans l'organisation des rencontres.	100%

#### AXE 4 Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violence sexiste et sexuelle

N°	Propositions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation
1	Mettre en place une formation de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, homophobes, des harcèlements et des discriminations	Des sessions de formation de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, homophobes, de harcèlements et de discriminations sont prévues entre le mois de mai et de septembre 2024. Ces formations se dérouleront en ½ journée par groupe de 40 personnes, à destination de tous les agents.	100 %
2	Mettre en place une formation de sensibilisation de tous les agents de la DRH à la prévention de la discrimination	Une formation de sensibilisation à la prévention de la discrimination est organisée sur 2 jours pour l'ensemble des agents de la Direction des Ressources Humaines, en mai et juin 2024.	100 %
3	Mettre en place une formation de sensibilisation des encadrants aux signalements et à leurs obligations de protection des agents	Des sessions de formation de sensibilisation des encadrants aux signalements et à leurs obligations de protection des agents sont prévues entre mai et septembre 2024. Ces formations se dérouleront sur 2 jours et sont à destination de tous les encadrants.	100 %
4	Communication sur le lieu de travail des voies de recours, des contacts défenseur du droit, ACFI, médecin du travail, référant DRH, F3SCT...	-	0%
5	Formaliser le dispositif de signalement des actes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	-	0%
6	Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire	Ce thème a été abordé lors du fil d'actu du mois de mars 2022 Une procédure relative aux sanctions disciplinaires a été présentée aux encadrants lors des ateliers RH en mars et avril 2024	100%
7	Accompagner les victimes par la mise en place de référents par les représentants du personnel et la médecine du travail	-	0%
8	Elaboration d'un guide pratique sur cette thématique avec les partenaires sociaux	-	0%
9	Mettre en œuvre des groupes de travail sur la sensibilisation, conscientisation des notions de harcèlement et de discrimination	-	0%
10	Constituer un groupe d'experts composé d'élus, du conseiller en parcours professionnel et des élus à la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (OS)	-	0%

# Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle

**(2025-2028)**

**AXE 1 Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

N°	Propositions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation	Qui ?	Actions à réaliser
1	Suivre des indicateurs spécifiques à la mesure de la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers	Depuis 2022, des tableaux de bords spécifiques « heures supplémentaires & astreintes » sont transmis mensuellement aux directeurs et chefs de service.		DRH, services Recrutement et Rémunération	
2	Garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes lors du recrutement sur les profils titulaires et contractuels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Procédure de recrutement</b> Procédure de recrutement interne et externe formalisée en 2024 avec la charte de mobilité présentées aux encadrants en mars 2024, La procédure établit les règles de recrutement interne et externe afin de les rendre transparentes et de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.</li> <li>• <b>IFSE</b> Les niveaux de rémunération sont basés sur les fonctions occupées, pas sur le sexe</li> </ul>		DRH, services Recrutement et Rémunération	
3	Assurer le suivi de la démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail ...)	Plan de résorption mis en place au 1 <sup>er</sup> janvier 2025 Bilan 2025 présenté au CST du 28.11.2025		DRH, Service Carrières	
4	Assurer des indicateurs spécifiques permettant l'évaluation de l'accès aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes	Depuis les LDG 2023, un bilan des avancements de grade et promotions internes est transmis à l'ensemble des agents de la Ville et fait apparaître la répartition par sexe (fils d'actus janvier 2022 + 2024) Le bilan de la campagne 2025 pour 2024 sera communiqué aux agents par le biais du fils d'actus		DRH, Services Formation et carrières	
5	Mieux informer les agents des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information institutionnelle par le biais du fil d'actu du mois de mars 2024, information reprise dans le guide de l'agent en 2026</li> <li>• Les demandes de temps partiel font l'objet d'un entretien entre l'agent et son gestionnaire</li> </ul>		DRH, Service Prospectives RH	
6	Veiller à la recherche de la parité sur les emplois de Directions/Chefs de service	<p><b>Cette mesure est insérée dans la procédure de recrutement DRH :</b></p> <p>« Afin de veiller à la recherche de la parité sur les emplois de directions/chefs de service, nous souhaitons promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction, reflétant ainsi notre engagement envers la diversité et l'inclusion au sein de notre collectivité. Concrètement, cette disposition implique que chaque fois qu'un poste de direction est au pourvoi, le processus de recrutement comprendra des actions spécifiques pour assurer une représentation équitable des candidats de tous les genres. »</p>		DRH, Service Recrutement	

## AXE 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

N°	Propositions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation	Qui ?	Actions à réaliser
1	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure du niveau de mixité des recrutements selon le type de postes et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de postes et des annonces d'emploi	La DRH dispose d'un tableau de suivi des recrutements annuels Un bilan sera élaboré et diffusé afin d'identifier les modalités de recrutements.		DRH - Service Recrutement	
2	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure du niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers	A ce jour, nous ne disposons que des éléments traités dans le cadre du RSU. Les indicateurs spécifiques ont été développés sur les fonctions d'encadrements.		DGS, DGA, DRH et service Prospectives RH	
3	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure des accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués)			DRH et Service Formation	
4	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure du niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels par sexe	Inscriptions 2022/2024 : Réussite concours /examen :		DRH – Service Formation	
5	Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels	Nous nous engageons à favoriser une égalité d'accès aux préparations aux concours et aux examens professionnels pour tous nos agents. Pour ce faire, nous mettrons en œuvre les mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ressources en ligne</b> : Nous mettrons à disposition des ressources en ligne, telles que des cours virtuels, des webinaires et des supports de formation, pour permettre un accès facile et flexible au matériel de préparation.</li> <li>• <b>Sensibilisation et encouragement</b> : Nous sensibiliserons activement nos agents à l'importance des programmes de préparation et les encouragerons à y participer en mettant en avant les avantages professionnels et personnels qui en découlent.</li> </ul> <p>Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des opportunités et à soutenir le développement professionnel de tous nos agents, quel que soit leur sexe, leur origine ethnique, ou tout autre facteur discriminatoire. En 2025, le calendrier des concours et préparatoire aux concours a été communiqué dans forum.</p>		DRH, Service Formation	

6	Valoriser des métiers qui pourraient être perçus comme stéréotypés, en cassant les clichés par des interventions d'agents en interne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le journal forum sont mis à l'honneur les différents services pour présenter l'ensemble des métiers de la collectivité</li> <li>• Formations mixtes</li> <li>• Parcours encadrants : groupes mixtes afin que les agents se rencontrent</li> <li>• Module de formation spécifique sur des métiers qui font rencontrer des agents de même métier sur d'autres directions.</li> <li>• Les métiers perçus stéréotypés sont toutefois accessibles à tous : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Agent de coordination des écoles</li> <li>– Agent d'entretien du service de l'intendance</li> <li>– Nettoyement &amp; espaces verts</li> <li>– Agent des écoles (AE, AR et ATSEM)</li> </ul> </li> </ul>		DRH	
7	Accompagner les demandes de mobilité ou de reconversion en vérifiant l'absence d'inégalité femmes/hommes sur les postes occupés (contexte, positionnement de l'équipe, matériel...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La charte de la mobilité précise les règles pour des raisons médicales. Elle favorise l'égalité interne volontaire ou pour raison médicale.</li> <li>• Des visites de postes sont effectuées par le pôle prévention afin de veiller et de mettre en adéquation les besoins du service et l'état de santé des agents (équipe pluridisciplinaire : conseiller maintien dans l'emploi, conseillers prévention, assistante de prévention)</li> <li>• Bilan de reclassement présenté au F3SCT du 02.12.2025</li> </ul>		DRH – Service ODCP, conseiller en parcours professionnel	
8	Favoriser la formation à la proximité de la commune	<p><b>Un bilan des évolutions des formations intra sera présenté au CST</b></p> <p>Cette initiative vise à garantir un accès équitable à la formation professionnelle, en réduisant les barrières géographiques et logistiques pour nos agents.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariats locaux : partenariats avec des organismes de formation locaux et des établissements d'enseignement pour proposer des programmes de formation adaptés aux besoins de nos employés.</li> <li>• Sessions de formation décentralisées : Nous organisons des sessions de formation décentralisées dans des lieux proches des communes où résident nos agents, afin de faciliter leur accès à la formation.</li> <li>• Transport et logistique : Nous prenons en compte les aspects logistiques (horaires pour garantir la facilité d'accès aux sessions de formation...)</li> <li>• Communication et sensibilisation : Nous informerons activement nos agents sur les opportunités de formation disponibles à proximité de leur lieu de résidence et les encouragerons à y participer.</li> </ul> <p>En favorisant la formation à proximité des communes où résident nos agents, nous contribuons à réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle et à promouvoir l'égalité des chances au sein de notre organisation.</p>		DRH, service Formation	

**AXE 3 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale**

N°	Propositions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation	Qui ?	Actions à réaliser
1	Poursuivre les réflexions relatives à la flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle Prise en compte dans le guide de l'agent	Ce thème est présenté au fil d'actu de mois de mars 2024		DRH – service Carrières	
2	Prévoir un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes	Le télétravail n'est à ce jour pas mis en place dans la collectivité		DGS – DGA - DRH	
3	Télétravail : analyse des demandes femmes/hommes accompagnement en cas de freins venant d'agent	Le télétravail n'est à ce jour pas mis en place dans la collectivité		DGS – DGA - DRH	
4	Développer des indicateurs spécifiques à la mesure de l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes	Le télétravail n'est à ce jour pas mis en place dans la collectivité		DRH – service Prospectives RH	
5	Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental	Des fiches « congé maternité » et « congé parental » sont en cours d'élaboration et seront déployées sur Intranet		DRH – service Carrières	
6	Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés	Un chapitre spécifique est prévu dans le guide du temps de travail et publié sur l'Intranet Les informations seront reprises dans le forum		DRH – Carrières	
7	Heures supplémentaires/qualité vie personnelle				

**AXE 4 Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violence sexiste et sexuelle**

N°	Propositions	Actions réalisées / en cours de réalisation	% Réalisation	Qui ?	Actions à réaliser
1	Mettre en place une formation de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, homophobes, des harcèlements et des discriminations Sensibilisation sera poursuivie en 2026	En 2024 des sessions de formation de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, homophobes, des harcèlements et des discriminations ont été organisés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le 14/06 matin et après-midi</li> <li>• Le 12/09 matin et après-midi</li> </ul> Ces formations se dérouleront en ½ journée par groupe de 40 personnes, à destination de tous les agents.		DRH – service Formation	Renouvellement des formations (contacter Mme GHAOUCHE)
2	Mettre en place une formation de sensibilisation de tous les agents de la DRH à la prévention de la discrimination Sensibilisation sera poursuivie en 2026	Une formation de sensibilisation à la prévention de la discrimination est organisée sur 2 jours pour l'ensemble des agents de la Direction des Ressources Humaines en mai et juin 2024.		DRH – service Formation	
3	Mettre en place une formation de sensibilisation des encadrants aux signalements et à leurs obligations de protection des agents Sensibilisation sera poursuivie en 2026	En 2024 sessions de formation de sensibilisation des encadrants aux signalements et à leurs obligations de protection des agents ont été organisés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le 23/05 matin et après-midi (groupe 1)</li> <li>• Le 24/05 matin et après-midi (groupe 2)</li> <li>• Groupe 2 : en septembre (dates à définir)</li> </ul> Ces formations se dérouleront sur 2 jours et sont à destination de tous les encadrants.		DRH – service Formation	
4	Communication sur le lieu de travail des voies de recours, des contacts défenseur du droit, ACFI, médecin du travail, référant DRH, F3SCT... (OS)	Guide de l'agent 2026		DRH – service Prévention	
5	Assurer le dispositif de signalement des actes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	Dispositif mis en place en septembre 2024 Bilan présenté à la F3SCT du 30.09.2025		DRH – service Prévention	
6	Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce thème a été abordé lors du fil d'actu du mois de mars 2022</li> <li>• Une procédure relative aux sanctions disciplinaires a été présentée lors des ateliers RH de 2024</li> </ul> Information reprise dans le guide de l'agent 2026		DRH	