

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

Les modalités et le contenu de ce rapport sont précisés par les dispositions de l'article D. 2311-16 du même code.

La collectivité, appréhendée comme employeur, présente sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en reprenant notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Le rapport présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le bilan des actions menées par la commune de Poissy en 2022 est annexé à la présente délibération. Il reprend les actions s'intéressant à la fois à la politique de ressources humaines mise en place par la collectivité mais également aux politiques publiques menées en 2022.

Sur le plan des politiques ressources humaines, la commune a réaffirmé son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, la positionnant au rang de priorité absolue du pacte de transformation de l'administration qu'elle propose à ses collaborateurs.

Sur le plan des politiques publiques, et dans la droite ligne des années précédentes, la commune a poursuivi, en 2022, ses multiples actions en faveur de l'égalité et notamment la protection des femmes les plus vulnérables.

Il est proposé aux membres de l'assemblée délibérante de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- :- :- :- :- :-

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2121-29, L. 2311-1-2 et D. 2311-16,

Vu le Code général de la fonction publique,

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

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales,

Vu l'information faite au Comité social territorial le 16 mars 2023,

Vu le rapport 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente délibération,

Accusé de réception en préfecture 078-217804988-20230320-CM_20230320_03-DE Date de télétransmission : 22/03/2023 Date de réception préfecture : 22/03/2023

Considérant que les communes doivent présenter un rapport annuel sur leur situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Considérant que cette présentation doit avoir lieu préalablement aux débats sur le projet de budget,

Considérant que le rapport dresse un bilan des actions et des politiques mises en œuvre par la commune en matière d'égalité entre les hommes et les femmes conformément à son second plan d'action,

Considérant qu'il convient de prendre acte de la présentation de ce rapport, préalablement à l'adoption du budget primitif pour l'exercice 2023,

LE CONSEIL,

Vu le rapport,

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE :

Article 1^{er} :

De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente.

Article 2 :

De donner pouvoirs à Madame le Maire pour exécuter la présente délibération.

**Le Maire,
Vice-Présidente de la Communauté Urbaine
Grand Paris Seine et Oise,
Conseillère régionale d'Île-de-France,**



Sandrine BERNO DOS SANTOS

Conseil municipal du 20 mars 2023

RAPPORT RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES COMMUNE DE POISSY

**Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes**

PREAMBULE

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème} alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Ce principe d'égalité a été retranscrit dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 6 bis.

Conformément aux dispositions fixées par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Ville présente, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Par le présent rapport, la Ville de POISSY, signataire de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, présente la situation 2022 et les perspectives pour notre collectivité.

D'une part, il est fait état de la situation en matière de ressources humaines, et à cet effet, le rapport présente des données relatives aux agents de la collectivité ainsi que l'état d'avancée du plan triennal 2021-2023.

D'autre part, sont présentées certaines actions emblématiques de la Ville visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses politiques publiques.

PARTIE 1. L'EGALITE PROFESSIONNELLE, AXE FONDAMENTAL DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE POISSY

En tant qu'employeur responsable, la commune de POISSY a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de l'égalité salariale.

En décembre 2022, la Ville de POISSY a proposé à ses collaborateurs et aux partenaires sociaux un ambitieux et volontariste PACTE RH de transformation de l'administration qui s'articule autour de quatre axes prioritaires et complémentaires :

- L'accompagnement des parcours professionnels et la valorisation du mérite,
- La qualité du management,
- La qualité de vie au travail,
- **L'égalité professionnelle.**

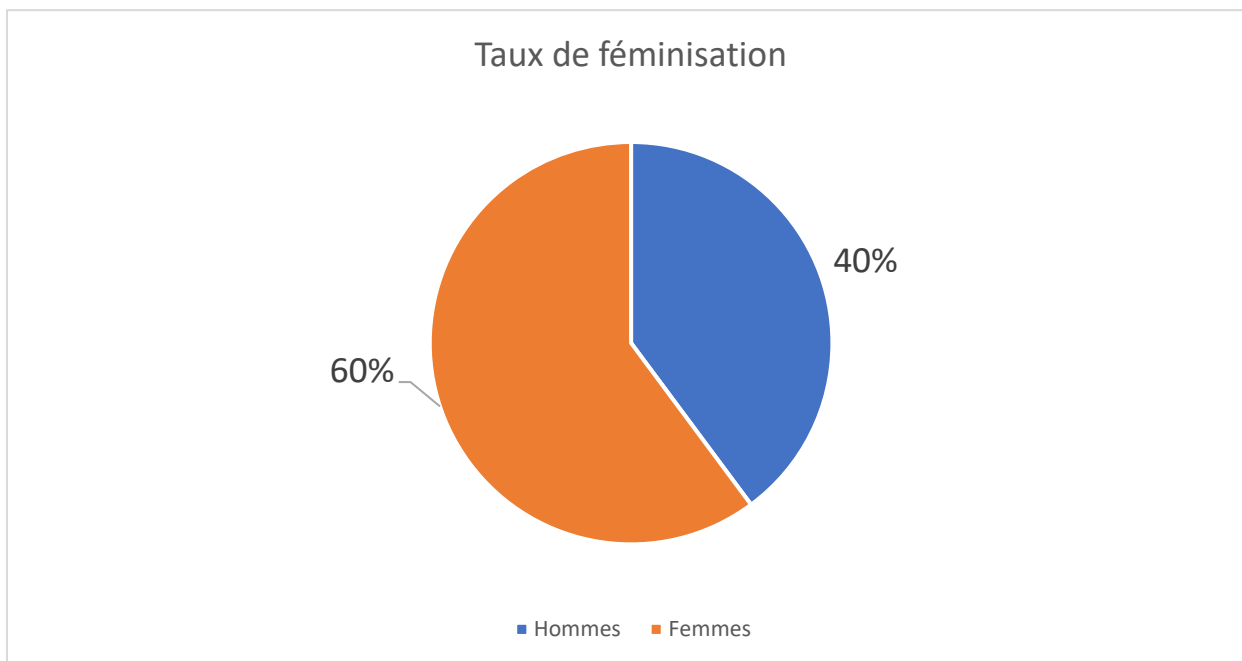
A travers un plan de communication interne initié en septembre 2022 et dans le cadre d'un dialogue social riche et constructif, la Ville a ainsi réaffirmé auprès de l'ensemble de ses collaborateurs son engagement absolu dans la poursuite de l'objectif d'égalité professionnelle, s'inscrivant à cet égard dans la continuité du plan d'actions triennal 2021-2023 pleinement intégré dans les lignes directrices de gestion de la collectivité depuis 2020.

Pour parler d'égalité hommes femmes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : 1.1 Indicateurs RH

Il est aussi indispensable de rappeler l'ensemble des actions mises en place par la collectivité : 1.2

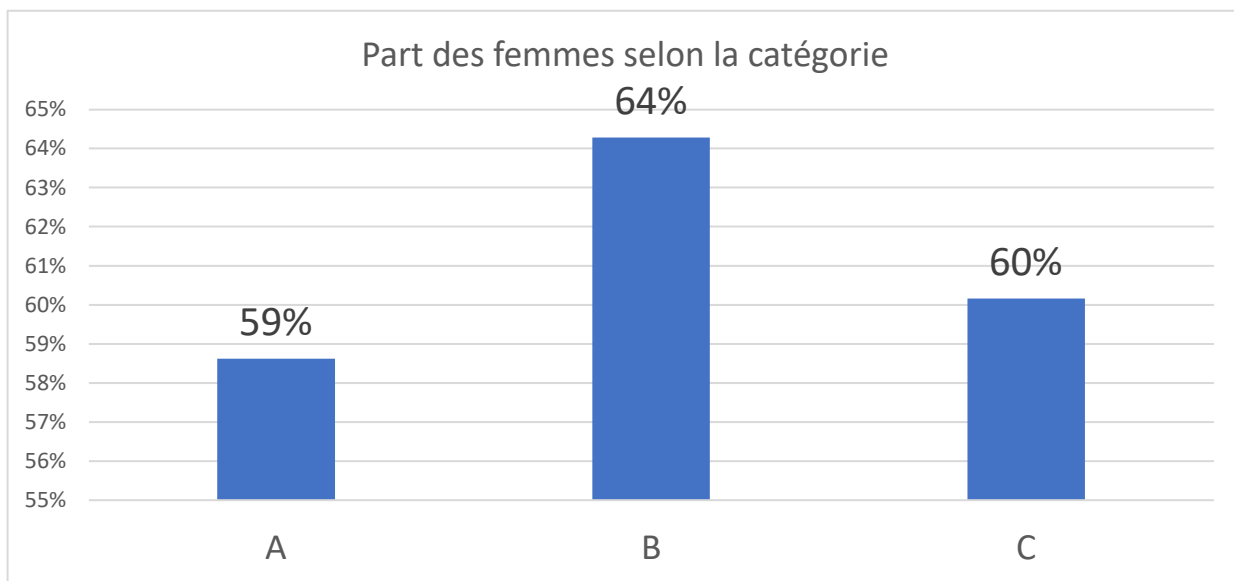
1.1 INDICATEURS RH 2022

UN TAUX DE FEMINISATION CONFORME AUX MOYENNES NATIONALES

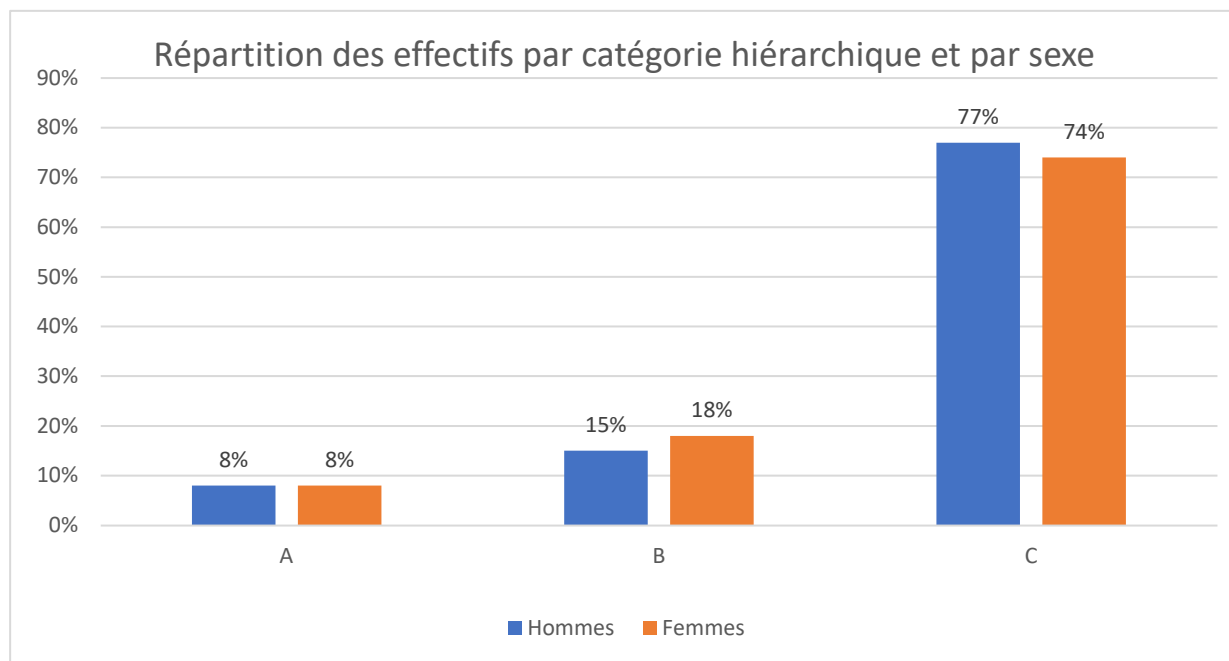


La Ville de POISSY compte un effectif de 743 agents permanents au 31 décembre 2022, parmi lesquels 535 fonctionnaires et 208 contractuels, dont 49 assistantes maternelles en contrat à durée indéterminée. En regard des années précédentes, la structure de l'effectif par genre ne varie pas : les femmes représentent 60% des effectifs toutes catégories confondues.

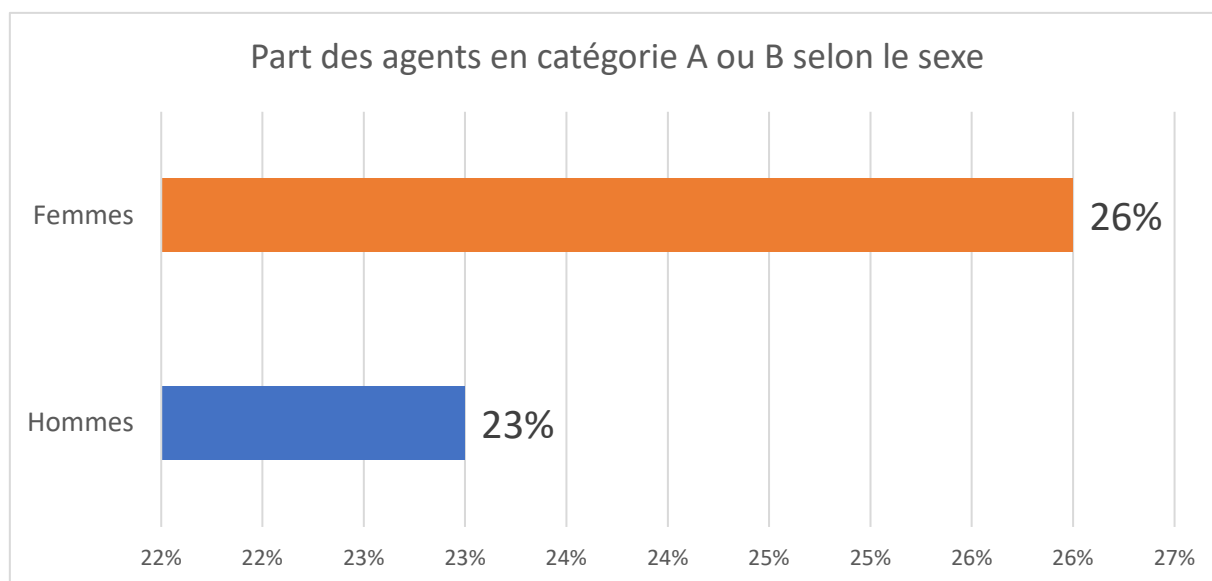
UNE REPRESENTATION PAR CATEGORIES HIERARCHIQUES CONFORME AU TAUX DE FEMINISATION



A l'image de la situation observée pour l'ensemble la fonction publique territoriale, l'administration pisciacaïse est principalement composée de femmes (62% au niveau national, 60% à Poissy). Les femmes représentent respectivement 59% et 60% des agents de catégorie A et C ce qui est cohérent avec la structure globale de l'effectif. Elles sont légèrement surreprésentées dans la catégorie B, tandis que les hommes sont très légèrement surreprésentés en catégorie C.

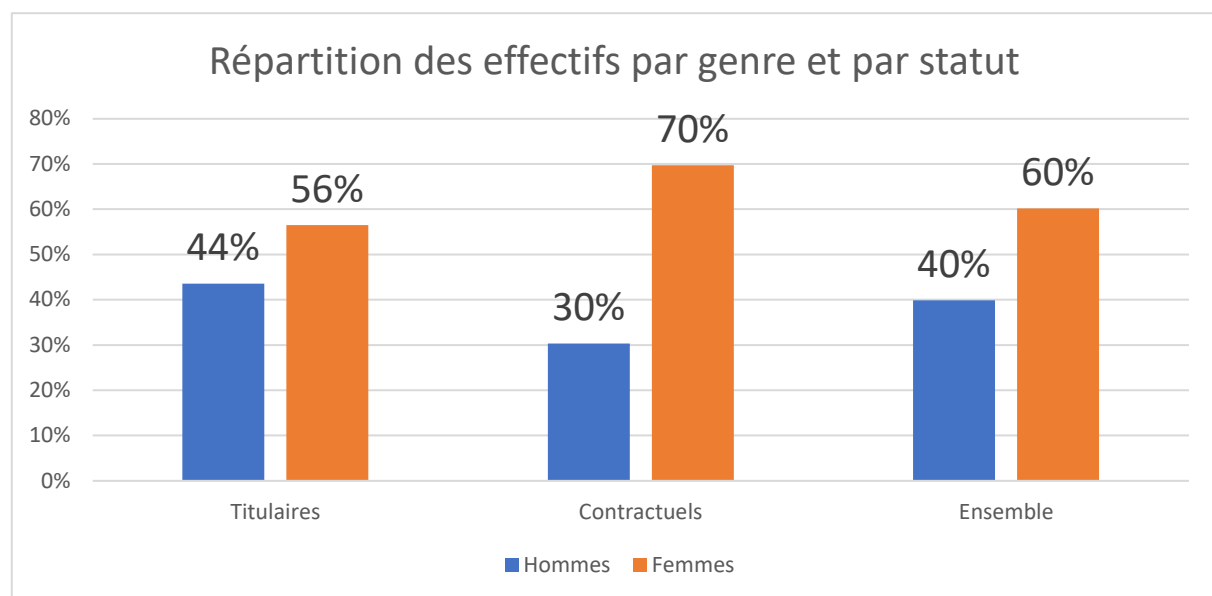


PART DES FEMMES ET HOMMES DANS LES CATEGORIES D'ENCADREMENT



26% des agents féminins occupent un emploi de catégorie A ou B, 23% des agents masculins. Cette répartition équilibrée sur les emplois à vocation managériale traduit le dynamisme de la collectivité dans la promotion des femmes à des postes à responsabilité managériale.

REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR STATUT



Les femmes représentent 56% des fonctionnaires et 70% des agents non titulaires occupant un emploi permanent. 78% des agents masculins sont fonctionnaires, pour 68% des femmes.

REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE

Filières	Part des femmes dans chaque filière à POISSY	Moyennes fonction publique territoriale
Administrative	78%	83%
Technique	29%	40%
Culturelle	70%	62%
Sportive	18%	34%
Médico-sociale	99%	96%
Police	13%	21%
Animation	72%	69%
*Assistantes Maternelles	100%	

Nos indicateurs des ressources humaines mettent en évidence l'absence de mixité de certaines filières : les hommes sont plus présents dans des filières « masculines » comme les filières sportive (82%) et technique (71%) tandis que les femmes sont plus présentes dans les filières médico-sociale (99%) et administrative (78%).

Cette absence de mixité est la conséquence de l'ancrage des rôles et des stéréotypes de genre dans les mentalités : les filles et les garçons ne se projettent pas dans des métiers qui ne réactivent pas respectivement des normes de « féminité » et de « masculinité » alors que la diversité des profils constitue toujours une force pour les équipes. Loin d'être propre à Poissy, ce déséquilibre structurel de genre au sein des différentes filières est présent dans toute la fonction publique territoriale.

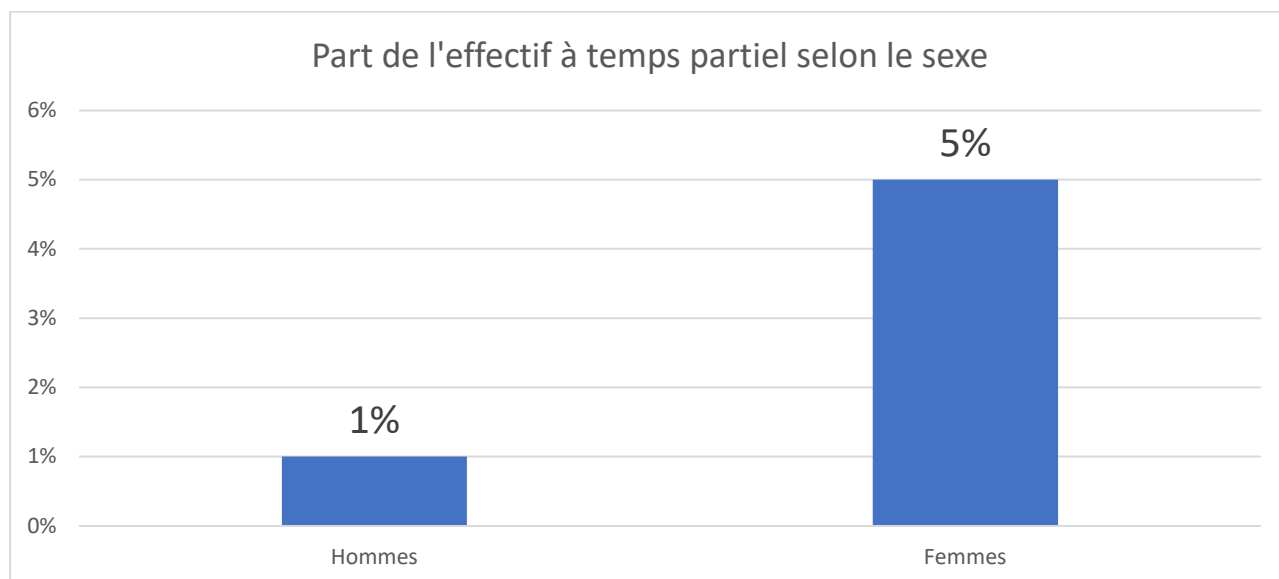
LES ECARTS DE REMUNERATION

	€	NB bénéficiaires	% de rémunération attribuée
Femmes	201706	3	29%
Hommes	490721	7	71%
Totalisation	692427	10	100%

29% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 3 bénéficiaires sur 10.

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	47129	40457	35379		27448	28103
Technique	51517	S	36743	S	28364	24213
Culturelle		50479	31644	29612	24208	25833
Sportive			34057	S	34204	
Médico-sociale	S	36742		27417		25187
Police			61222		43647	38003
Animation			31962	28837	25218	24213

LES TEMPS PARTIELS

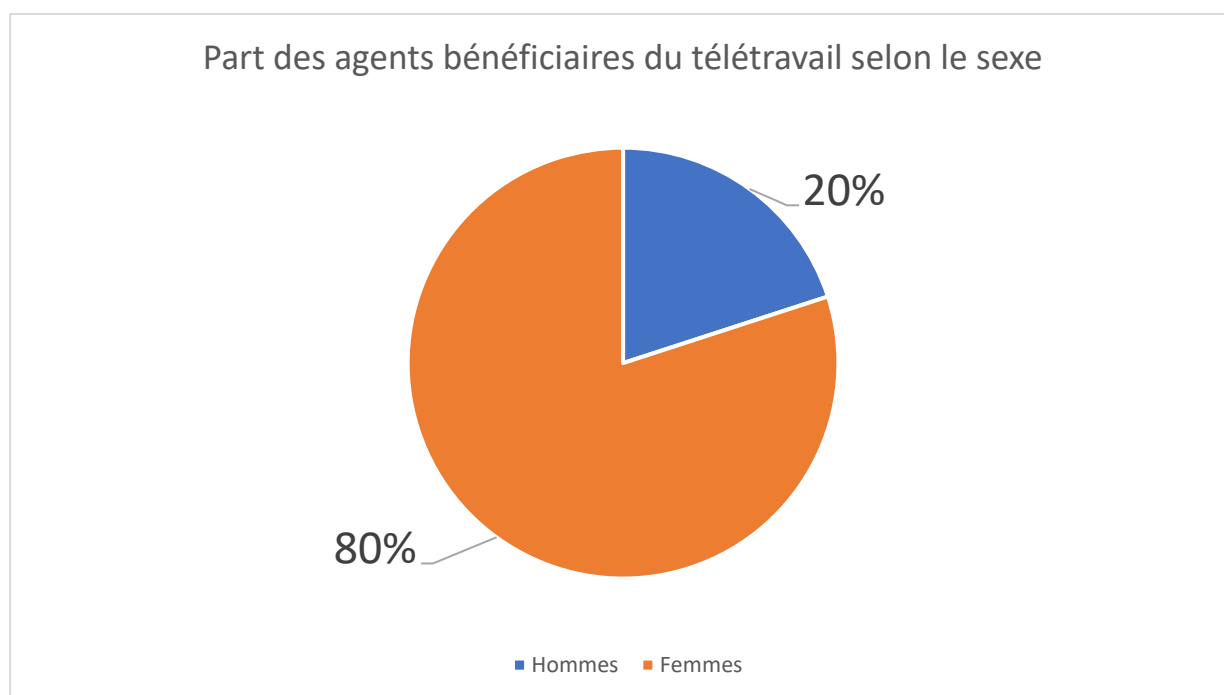


26 femmes sont à temps non complet, soit 5% de l'effectif féminin.

4 hommes sont à temps non complet, soit 1% de l'effectif masculin.

Les femmes représentent près de 85% des agents à temps non complet dans la collectivité. Les rôles et les stéréotypes de genres conditionnent la surreprésentation des femmes parmi les personnes en temps partiel et celles qui prennent les jours enfant malade.

LE TELETRAVAIL



Sur 120 bénéficiaires du dispositif télétravail, prorogé après la crise sanitaire sur la base du volontariat et sous couvert d'évaluation et d'éligibilité du poste de travail, 80% des télétravailleurs sont des agents féminins.

1.2 PLAN D'ACTION RH 2021-2023 : ACTIONS 2022 ET PERSPECTIVES

Dès 2020, la Ville avait présenté aux partenaires sociaux un ambitieux plan d'actions organisé autour de 4 axes stratégiques et déclinés autour de 25 actions.

Le présent rapport s'articule autour des **4 objectifs** définis dans le plan d'action triennal 2021-2023 :

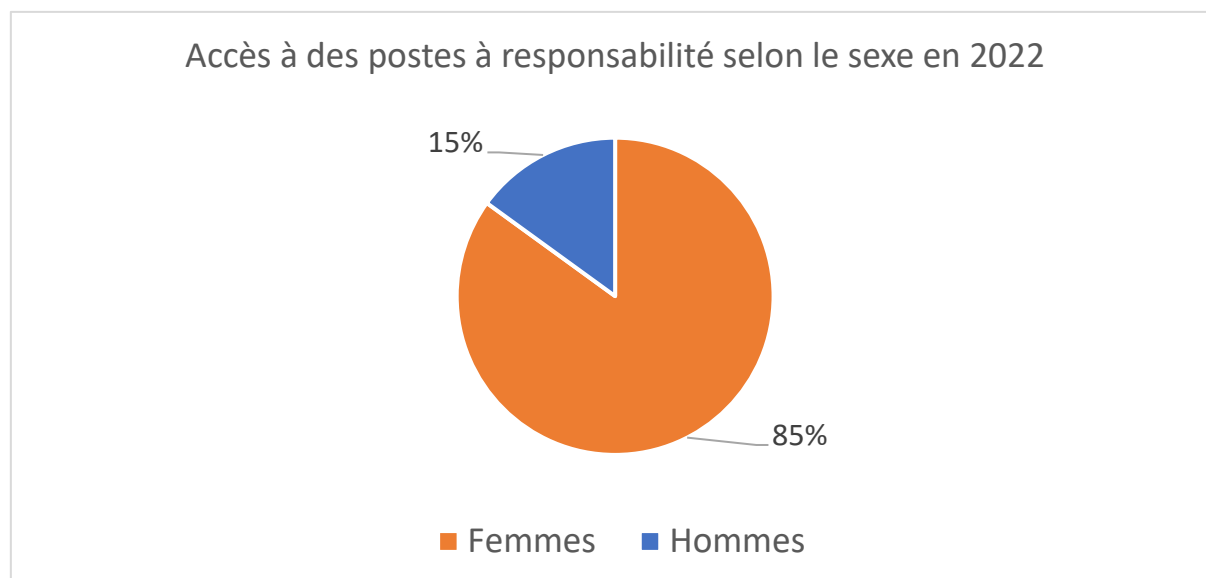
1. L'égal accès aux emplois
2. L'égalité des rémunérations
3. L'articulation entre vie privée et vie professionnelle
4. La prévention et le traitement des discriminations et des actes de violence

ACTION 2022 n°1. LA NOMINATION DE REFERENTS EGALITE

Afin d'accompagner la mise en œuvre de l'ensemble de ces actions, deux référents égalité femmes-hommes ont été nommés par l'autorité territoriale. Ces deux agents occupent des fonctions stratégiques qui leur permettent d'impulser au plus haut niveau de l'administration l'objectif d'égalité.

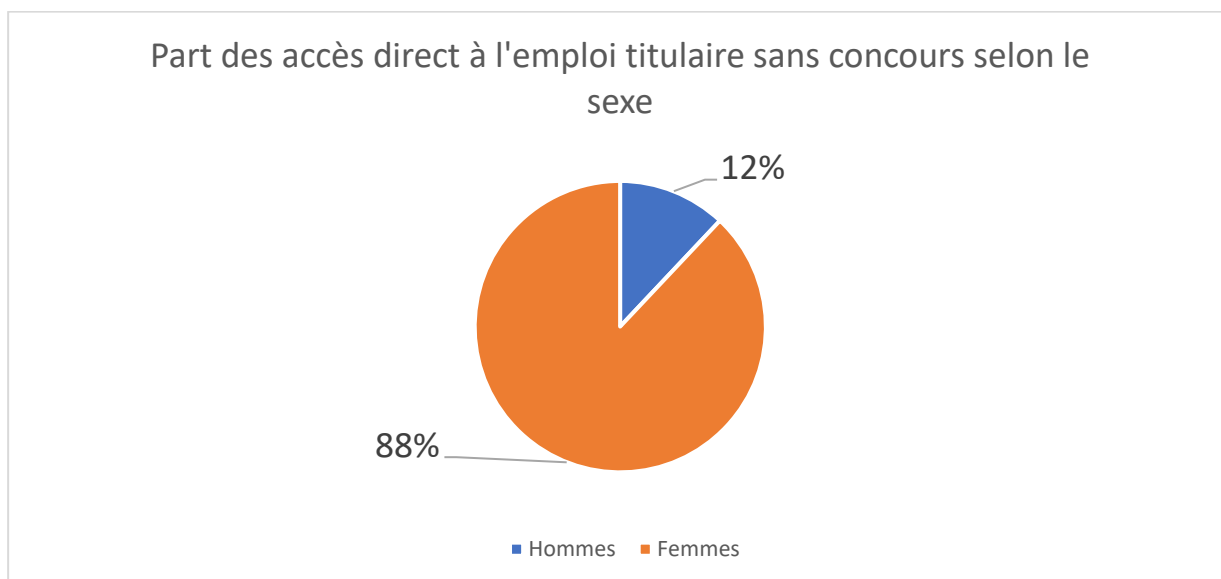
AXE 1. GARANTIR L'EGAL ACCES AUX EMPLOIS

ACTION 2022 n°2. LA VALORISATION DES COMPETENCES



Dans le contexte de restructuration de l'organisation entamée en août 2022, 85% des collaborateurs nouvellement nommés à des postes à responsabilité sont des femmes.

ACTION 2022 n°3 : LA SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES AGENTS FEMININS



Les femmes représentent 56% des fonctionnaires et 70% des agents non titulaires occupant un emploi permanent. Dans un objectif de rééquilibrage vers l'emploi titulaire des femmes, une nouvelle ligne directrice a été mise en place : au moins 60% des avancements et promotions internes devront désormais concerner des femmes aux fins de représenter la structure de l'effectif.

Dès 2022, cette règle a été appliquée avec succès concernant les intégrations directes sans concours : 88% ont concerné des femmes (15 nominations, pour 17 intégrations directes). Par suite de réussite à concours, 60% des nominations ont concerné des femmes.

ACTION 2022 n°4 : L'ACTION QUANT A LA REPRESENTATION DES METIERS

Le déséquilibre structurel de la répartition femmes hommes au sein des filières et donc des métiers nous oblige à travailler sur la représentation des métiers.

1. En mars 2022, une exposition photographique a été organisée à l'Hôtel de Ville, mettant en évidence des collaborateurs et collaboratrices occupant des fonctions et métiers qui traditionnellement sont majoritairement occupés par des agents du sexe opposé.

2. En octobre 2022, un atelier théâtre a été organisé par la Ville à destination des collaborateurs. Autour de scénettes mettant en exergue les discriminations de genre et les stéréotypes, l'objectif était une nouvelle fois de sensibiliser les collaborateurs à la thématique de l'égalité professionnelle. Cette session aura été un succès comme en témoigne la présence massive du top management et d'une centaine d'agents dans la salle.

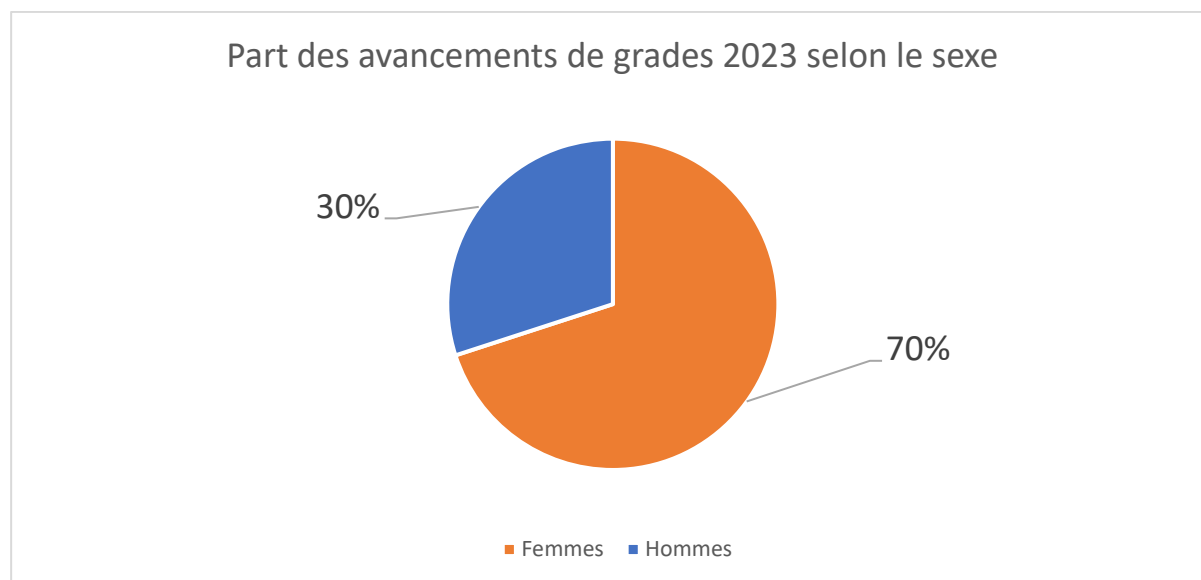
AXE 2 : TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

L'état chiffré des 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées dans la collectivité souligne l'écart entre les femmes et les hommes. Les écarts de rémunération constatés selon les différentes filières dénotent par ailleurs une structure de rémunération de base et un régime indemnitaire différenciés. Cette inégalité sera résorbée progressivement en agissant sur la mixité des métiers et une part de prime annuelle réservée à la résorption des disparités constatées.

ACTION 2022 n°5. UNE ENVELOPPE BUDGETAIRE POUR REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION

La prévision budgétaire initiée en 2021 pour l'année 2022 avait prévu une enveloppe supplémentaire pour le personnel. Une part de cette enveloppe avait été définie pour réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, à responsabilités égales. L'augmentation générale du point d'indice valorisée à une charge supplémentaire de 600 000 euros pour la masse salariale n'a pas permis à la commune de mettre en œuvre ce levier. Elle sera réactivée en 2023.

ACTION 2022 n°6. UNE ACTION VOLONTARISTE SUR LES DEROULEMENTS DE CARRIERE



L'action sur les déroulements de carrière : 70% des agents amenés à bénéficier d'un avancement de grade sont des femmes.

AXE 3 : L'ARTICULATION VIE PRIVEE-VIE PROFESSIONNELLE

ACTION 2022 n°7. LA CONSOLIDATION DU DISPOSITIF TELETRAVAIL POUR LES AGENTS VOLONTAIRES

Sur 120 bénéficiaires volontaires du dispositif, 80% des télétravailleurs sont des agents féminins. En novembre 2022, dans le cadre d'un dialogue social riche et constructif, un accord-cadre a été signé avec les organisations syndicales permettant de consolider de télétravail, encadré par des règles de gestion simples, claires et lisibles pour tous. Le télétravail offre, en effet, plus d'autonomie et de liberté dans l'articulation des temps de vie, à la condition de ne pas être subi et d'être accompagné par l'employeur.

ACTION 2022 n°8. LE RAPPEL DU DROIT A LA DECONNEXION

Nécessaire corollaire du télétravail, le droit à la déconnexion a été inscrit dans le règlement intérieur et communiqué à l'ensemble du personnel municipal.

ACTION 2022 n°9. L'ACCOMPAGNEMENT DES RETOURS APRES ABSENCE

L'entretien obligatoire de reprise (accompagnement au retour) après longue absence : ce dispositif RH a été activé en 2022 et implique que le N+1 organise en lien avec le service QVT – Prévention de la direction des ressources humaines, un entretien de retour avec l'agent qui a été absent de manière à favoriser son retour dans le collectif de travail. Ce dispositif concerne bien entendu les retours de congé maternité.

AXE 4 : LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS ET ACTES DE VIOLENCE

La Ville de POISSY est dotée d'un dispositif de signalement, en conformité avec l'article 80 de la loi du 6 août 2019.

Ce dispositif a pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination, de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il a été mis en place par la Ville via un conventionnement avec le Centre Interdépartemental de gestion.

PARTIE 2. LA POLITIQUE DE LA VILLE : UNE VILLE EGALITAIRE

Dans le cadre de ses politiques publiques, la commune de POISSY garantit dans l'ensemble de ses politiques publiques l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour parler d'égalité hommes femmes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : le présent rapport intègre ainsi les données recueillies par l'INSEE par suite du recensement 2019-2020.

Il présente également les différentes actions menées par Ville dans le cadre de ses politiques publiques.

2.1 DONNEES DEMOGRAPHIQUES ISSUES DU RECENSEMENT 2019-2020

1. STRUCTURE DE LA POPULATION PISCIACAISE

POP T3 - Population par sexe et âge en 2019

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	3 983	100,0	4 250	100,0
0 à 14 ans	786	19,7	797	18,8
15 à 29 ans	747	18,7	729	17,1
30 à 44 ans	887	22,3	909	21,4
45 à 59 ans	739	18,6	822	19,3
60 à 74 ans	574	14,4	645	15,2
75 à 89 ans	235	5,9	305	7,2
90 ans ou plus	16	0,4	43	1,0
0 à 19 ans	1 058	26,6	1 058	24,9
20 à 64 ans	2 309	58,0	2 441	57,4
65 ans ou plus	616	15,5	752	17,7

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

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2019

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	3 190	3 492	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	10	0	0,0	0,1	0,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	163	75	0,0	5,9	1,8
Cadres et professions intellectuelles supérieures	531	304	1,0	19,5	7,3
Professions intermédiaires	622	716	10,9	31,0	8,0
Employés	199	906	16,4	22,6	7,8
Ouvriers	567	127	11,8	15,3	2,7
Retraités	726	863	0,0	0,0	68,1
Autres personnes sans activité professionnelle	373	502	59,8	5,7	4,2

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

2. CONSTITUTION DES MENAGES

FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2008	%	2013	%	2019	%	2008	2013	2019
Ensemble	2 483	100,0	2 910	100,0	3 524	100,0	6 062	6 872	8 069
Ménages d'une personne	585	23,6	757	26,0	1 000	28,4	585	757	1 000
Hommes seuls	297	12,0	327	11,2	442	12,6	297	327	442
Femmes seules	289	11,6	430	14,8	558	15,8	289	430	558
Autres ménages sans famille	56	2,3	77	2,6	87	2,5	141	209	195
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	1 841	74,2	2 076	71,3	2 436	69,1	5 336	5 906	6 873
Un couple sans enfant	794	32,0	939	32,3	1 078	30,6	1 652	1 914	2 181
Un couple avec enfant(s)	849	34,2	910	31,3	1 032	29,3	3 201	3 402	3 850
Une famille monoparentale	198	8,0	227	7,8	326	9,3	483	590	842

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

3. DIPLOMES ET FORMATION DE LA POPULATION

FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2019

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	441	296	67,3	66,7	67,8
6 à 10 ans	534	519	97,0	97,2	96,8
11 à 14 ans	407	401	98,5	99,0	98,0
15 à 17 ans	335	329	98,2	97,4	98,9
18 à 24 ans	603	307	50,9	53,6	47,8
25 à 29 ans	537	20	3,6	2,7	4,5
30 ans ou plus	5 175	64	1,2	1,1	1,4

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

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2019

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	5 930	2 836	3 094
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	12,3	10,4	14,1
BEPC, brevet des collèges, DNB	3,8	3,6	3,9
CAP, BEP ou équivalent	24,3	27,9	21,0
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,9	16,3	19,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	16,4	15,7	17,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	11,9	10,4	13,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	13,2	15,8	10,9

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

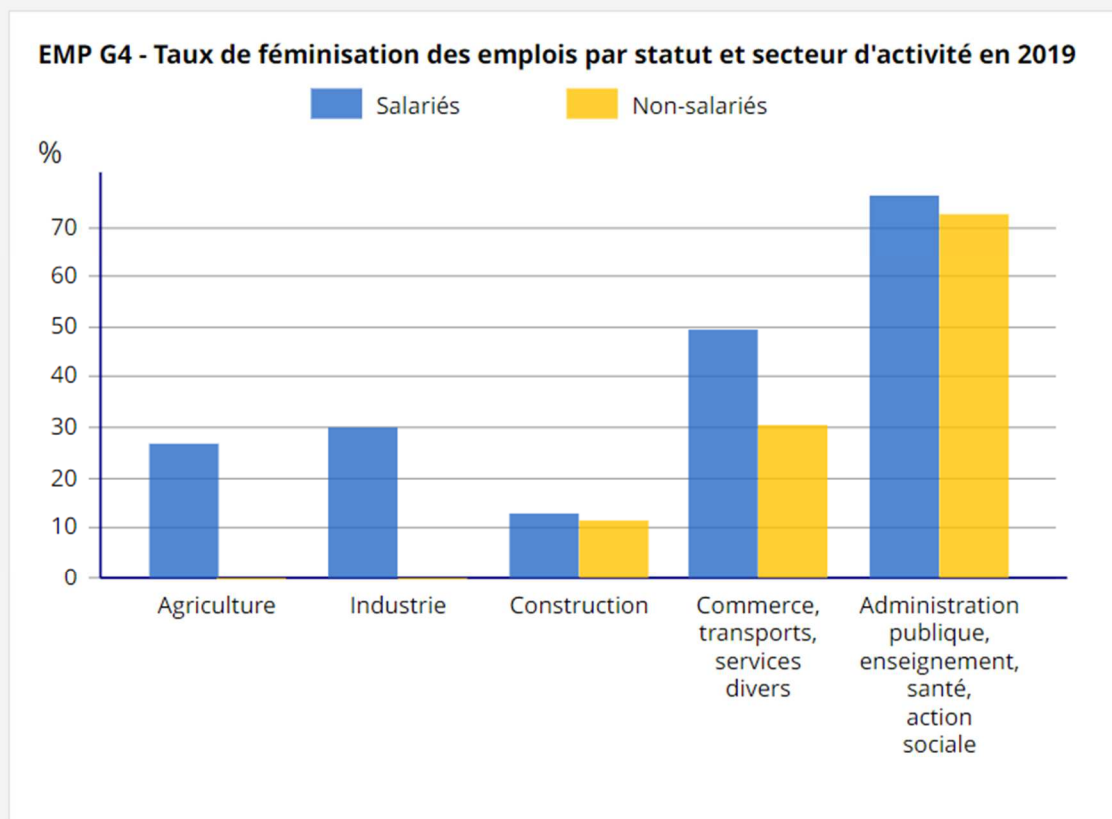
4. DONNEES SUR LA POPULATION ACTIVE AU SENS DU RECENSEMENT

EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2019

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	5 283	4 210	79,7	3 885	73,5
15 à 24 ans	938	386	41,2	316	33,6
25 à 54 ans	3 426	3 261	95,2	3 051	89,0
55 à 64 ans	918	562	61,3	518	56,4
Hommes	2 582	2 095	81,2	1 940	75,1
15 à 24 ans	481	195	40,6	161	33,5
25 à 54 ans	1 687	1 635	96,9	1 537	91,1
55 à 64 ans	413	265	64,1	241	58,4
Femmes	2 701	2 115	78,3	1 945	72,0
15 à 24 ans	457	191	41,8	155	33,8
25 à 54 ans	1 739	1 627	93,5	1 514	87,0
55 à 64 ans	505	297	58,9	277	54,8

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

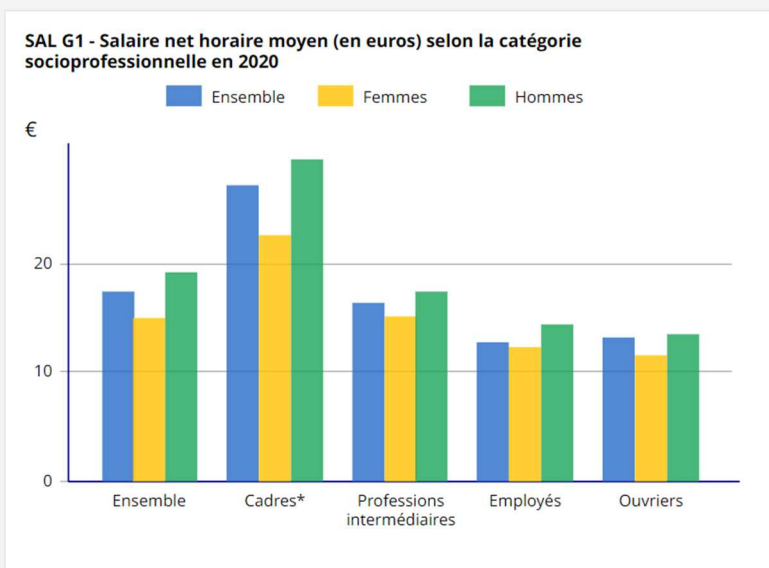
EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2019



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

5. SALAIRES ET REVENUS D'ACTIVITE

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020

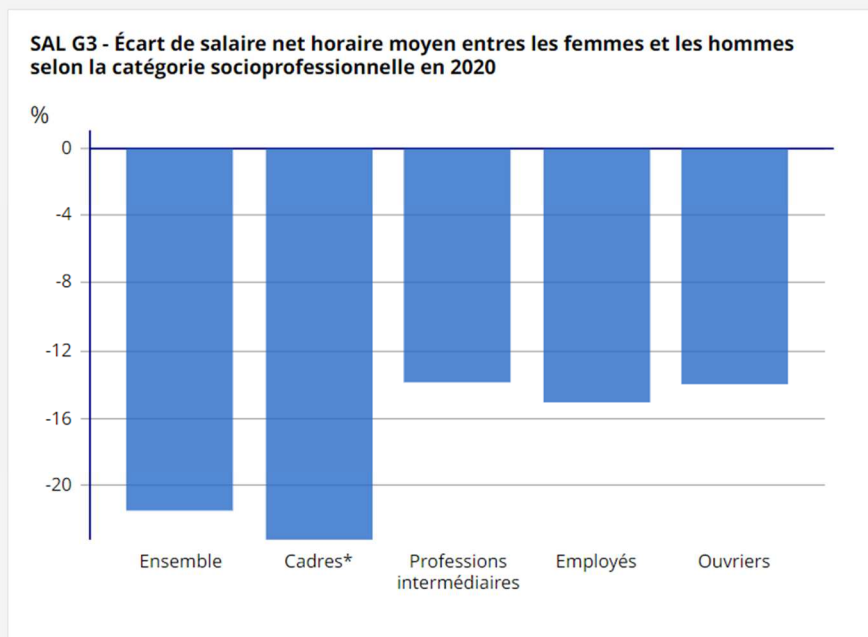


* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

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

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

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020



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

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

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

2.1 ACTIONS PORTEES PAR LA VILLE DE POISSY

1. L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES PRATIQUES INTERNES

Concernant les marchés publics, la loi qui prévaut est la loi n°2014-873 du 4 août 2014. En substance, cette loi prévoit des sanctions éventuelles contre les entreprises qui pourraient se voir privées ou interdites de contrats de la commande publique, en cas de non-respect de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Au travers de l'article 16 de cette loi, l'accès à la commande publique se veut donc plus restrictif pour les entreprises qui n'intègrent pas l'égalité homme/femme dans leur mode de fonctionnement. Dans leur contenu, les interdictions se réfèrent notamment aux dirigeants avec une condamnation datant de moins de 5 ans pour discrimination fondée sur le sexe. La discrimination à l'embauche ou sur la rémunération ayant fait l'objet d'une condamnation, est par exemple un motif à part entière pour écarter tout candidat souhaitant obtenir un contrat de marché public.

En 2022, l'ensemble des directeurs de la collectivité ont été sensibilisés à la notion d'« achat durable » dans un objectif de développement durable. Ceci implique de prendre en compte l'égalité femmes/hommes dans les conditions de travail des personnels affectés.

2. DES ACTIONS DE PREVENTION ET DE PROTECTION POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ET LES ATTEINTES A LEUR DIGNITE

Le CLSPD : le conseil local de sécurité, de la prévention de la délinquance et de la radicalisation a prévu un axe stratégique autour de la prévention des violences faites aux femmes.

A ce titre, la ville a mis en place de multiples actions, parmi lesquelles :

- Sensibilisation des agents à l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences en juin 2021.
- Recrutement d'un Intervenant Social en Commissariat pour l'accueil, l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences qui se présentent au commissariat de Poissy.
- Groupe de travail trimestriel sur les violences intrafamiliales (VIF) associant l'ensemble des acteurs impliqués sur cette thématique.
- Campagne d'affichage pour la journée du 25 novembre de lutte contre les violences faites aux femmes (en partenariat avec le réseau PLUVIC, prévention et lutte contre les violences conjugales).

Le dispositif FLORA : la Ville de POISSY est pleinement engagée dans l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales. Au côté des communes d'Achères, de Conflans Sainte Honorine, d'Andrésey et de Maurecourt, elle cofinance – via le centre communal d'action sociale - le dispositif intercommunal FLORA (Femmes Logement Réseau d'Accompagnement) qui vient en aide aux victimes de violences conjugales.

FLORA accueille des femmes et leurs enfants dans 17 logements anonymes du territoire et notamment à Poissy qui met à disposition 4 logements passerelle pour un offrir un nouveau départ aux femmes accueillies.

Ce dispositif repose sur un réseau de partenaires qui œuvrent pour répondre aux besoins de chacune.

Tout au long de l'hébergement, un accompagnement social dans toutes les démarches est proposé afin de favoriser la reconstruction personnelle et familiale en vue d'un retour à l'autonomie progressive.

Pour compléter l'accompagnement individualisé, FLORA propose également aux familles des actions collectives, telles que des groupes de paroles, des sorties culturelles et des ateliers « boxe », qui viennent soutenir le travail autour de l'estime de soi et de la reprise de confiance.

En 2022, FLORA a accompagné 119 femmes avec 202 enfants. 26 d'entre elles avec 50 enfants ont été hébergées en logement passerelle, dont 26 % à POISSY.

Le CIDFF : le centre d'information sur les droits des femmes et des familles des Yvelines est un dispositif associatif qui défend des valeurs humanistes d'égalité femmes/hommes dans la société. A travers le Point Justice, la Ville a financé en 2022 une permanence d'une journée et demie par semaine, assurée par une juriste du CIDFF, pour délivrer des informations juridiques dans le domaine du droit de la famille. Cette permanence juridique est majoritairement sollicitée par des femmes. En 2022, sur les 1 024 rendez-vous assurés, 964 ont été pris par des femmes, souvent victimes de violences conjugales. En ce sens, le CIDFF est un partenaire fondamental dans la prise en charge des situations individuelles entrant dans le cadre du dispositif FLORA.

Le dispositif AMISEY : aux côtés de la Préfecture de Versailles, la Caisse d'allocations familiales des Yvelines, le Conseil départemental, la Fondation de France, la Ville soutient financièrement ce dispositif de médiation, qui a vocation à aider à résoudre les conflits, à vivre ensemble et qui favorise l'écoute intergénérationnelle.

3. DES ACTIONS VISANT A GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ET LA MIXITE DANS LES METIERS

En mars 2022, à l'occasion du mois de la femme, une exposition photos a été organisée à l'Hôtel de Ville. Cette exposition avait pour objet de briser les stéréotypes de genre associés aux métiers de la fonction publique territoriale.

4. DES ACTIONS VISANT A FAVORISER L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX MANDATS ELECTORAUX ET AUX FONCTIONS ELECTIVES, AINSI QU'AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES ET SOCIALES.

La Ville s'efforce d'instaurer la parité femmes-hommes dans toutes ses instances. Le Conseil des sages, le CODES et les référents de quartiers sont ainsi concernés et composés à égalité de femmes et d'hommes.