

PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Aux termes de l'article L132-1 du Code de la Fonction Publique, et pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Aux termes de ces dispositions, le plan d'action comporte obligatoirement des mesures portant sur les quatre axes suivants et visant à :

- Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale ;
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce plan d'actions visant à assurer l'égalité professionnelle aura vocation à décliner sur la période 2025 – 2027 la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés notamment en matière de rémunération, d'égal accès aux cadres d'emplois et aux grades, d'articulation entre vie professionnelle et familiale et de prévention des discriminations.

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique,

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans,

Considérant que ce plan d'actions est complémentaire des Lignes Directrices de Gestion adoptées par la collectivité depuis le 1^{er} janvier 2021,

Vu l'avis favorable du CST en date du 21 mars 2025;

Vu l'exposé du Maire ;

Le Conseil Municipal, après avoir entendu cet exposé,

- APPROUVE le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une période de 3 ans 2025- 2027.

- AUTORISE Le Maire à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de la présente délibération

- SE PRONONCE comme suit:

POUR : 27

CONTRE : 0

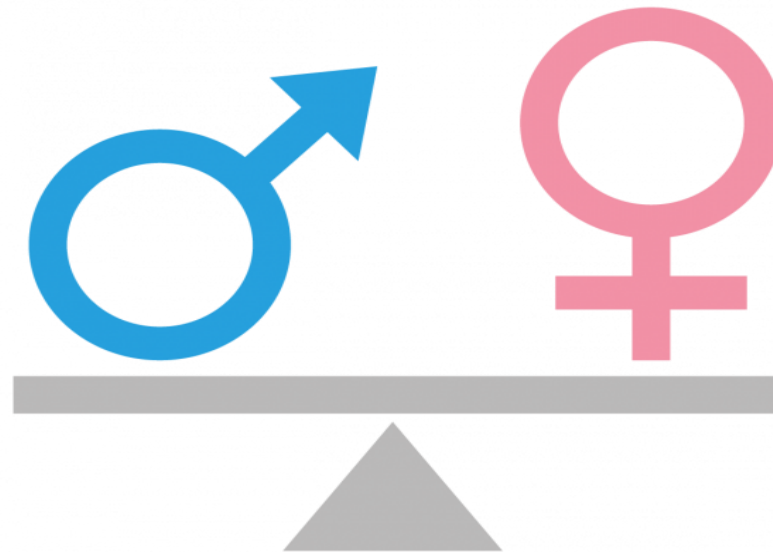
ABSTENTION : 0

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ

LE SECRÉTAIRE
AUDREY VILLE

LE MAIRE
MICHEL AMIEL

Plan d'actions
EGALITE FEMMES – HOMMES
2025-2027



Sommaire

Introduction

1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'Egalité Femmes-Hommes
2. Données locales : Ville des Pennes Mirabeau (indicateurs statistiques)
3. Plan d'actions en matière de ressources humaines
4. Les politiques publiques de la Ville des Pennes Mirabeau

Introduction

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

Les constats sont connus :

- ✓ Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- ✓ Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- ✓ Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

La Ville des Pennes-Mirabeau souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour rappel, en 2022, la collectivité avait lancé son premier plan d'action 2022-2024.

Le présent rapport annuel permet de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration pennoise. Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les grandes données nationales propres à la fonction publique et ses composantes (Etat, hospitalière et territoriale), propose onze indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, formations, handicap, prévention, rémunération, ...) et présente les premières actions mises en œuvre par la collectivité.

Sur plusieurs années, il deviendra un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer ainsi les mesures engagées. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

1-1 L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

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

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

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

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/plaquette-accord-egalite-pro-nov2018.pdf

1-2. Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- ✓ renforcer l'égalité professionnelle,
- ✓ prévenir toute discrimination,
- ✓ favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-03-30/>

La présente loi a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies. Ce nouvel article qui affirme les objectifs du plan d'action pluriannuelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- ✓ évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- ✓ garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- ✓ favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ✓ prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038899068/

1-3. Décret no 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Publics concernés: ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article 6 septies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Objet: plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Notice: le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>

Données locales : Ville des Pennes-Mirabeau (indicateurs statistiques)

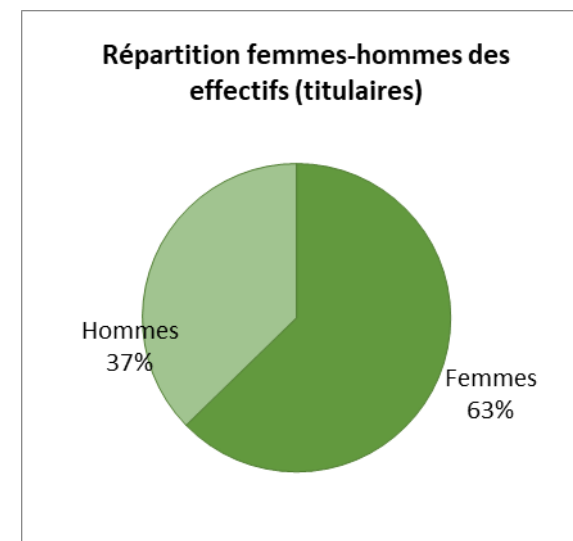
Les présentes données sont issues du bilan social 2023.

Les données nationales sont celles de l'INSEE pour l'année 2021

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires :

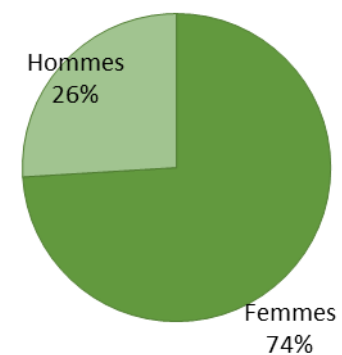
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	67	5	72
filière technique	120	103	223
filière animation	6	1	7
filière culturelle	10	8	18
filière sociale	11	0	11
filière médico-sociale	16	0	16
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	2	1	3
filière police municipale	7	24	31
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	239	142	381



Non-titulaires permanents :

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	10	1	11
filière technique	40	16	56
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	3	3
filière sociale	1	0	1
filière médico-sociale	6	0	6
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	57	20	77

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	24	2
cat B	47	24
cat C	235	138

Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 69 % de femmes / 31 % d'hommes

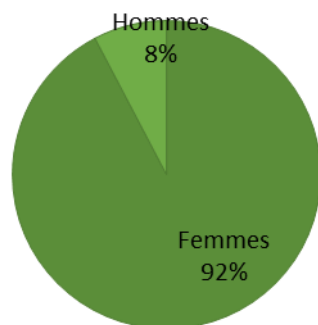
dont 53% en catégorie A+

cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes

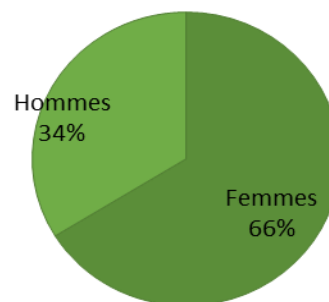
cat C: 59 % de femmes / 41 % d'hommes

*Source: caractéristiques des agents de la fonction publique
en 2022*

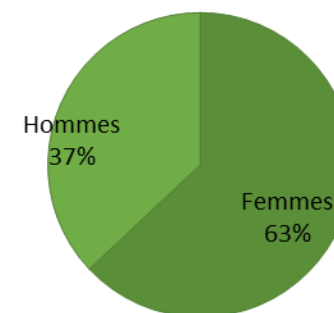
Catégorie A



Catégorie B

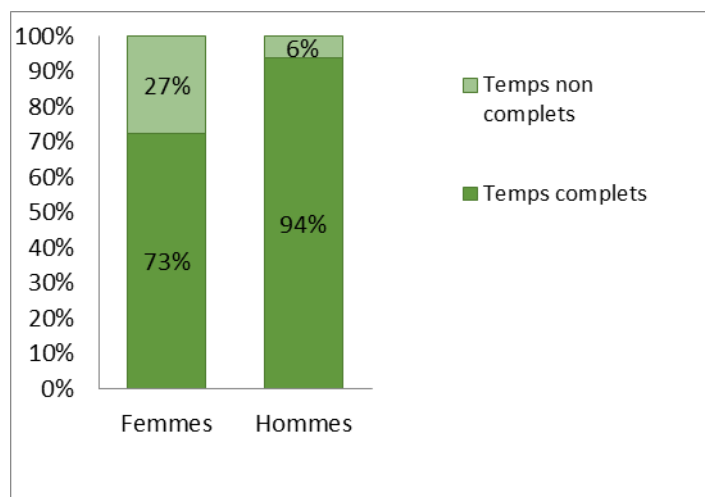


Catégorie C



Temps complets / non complets

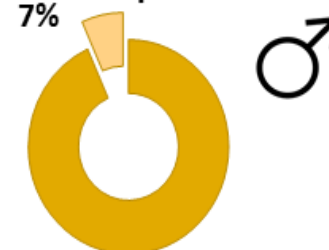
	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	222	153	73%	94%
Temps non complets	84	10	27%	6%
Total	306	163	100%	100%



Part des femmes travaillant à temps non complet



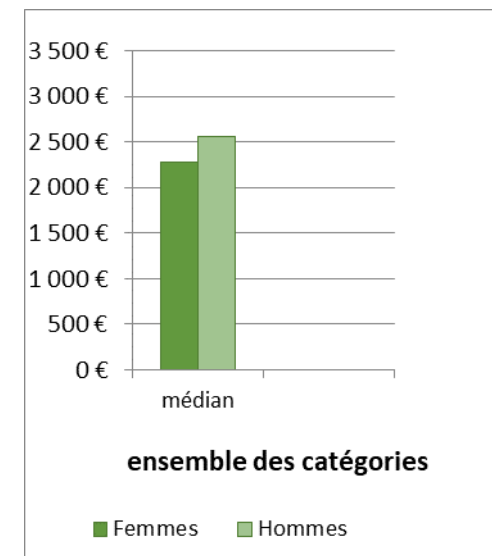
Part des hommes travaillant à temps non complet



Au 31/12/2023, la collectivité connaît un taux de féminisation global plus important que chez les hommes : Les femmes représentent 92% des effectifs de catégorie A, 66% de catégorie B et 63% de catégorie C.

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	médian	3 057 €	2 068 €	1 695 €	2 273 €
Hommes	médian	2 893 €	2 533 €	2 243 €	2 556 €



Au niveau national, dans la FPT:

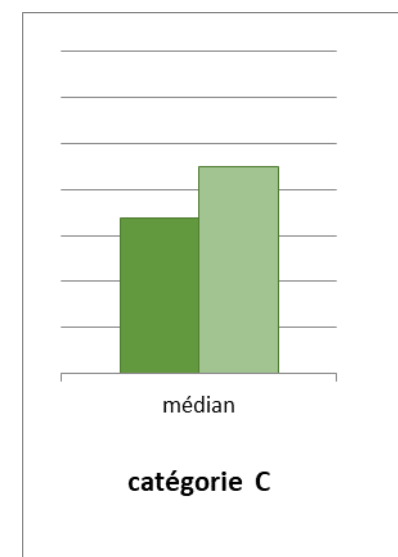
Femmes: 2 073€ / Hommes: 2 250€

soit une différence de 177 € (les hommes gagnent 7,9% de plus que les femmes)

Source: DGA FP, chiffres clés 2024

Le salaire mensuel net moyen dans la FPT est de 2 145 € (hors emplois aidés) en 2022, en hausse de +5,8% en euros courants et donc, hors inflation, avec une baisse d'un pouvoir d'achat de -1,1%

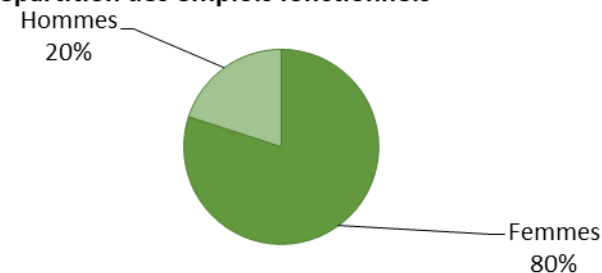
Source: DGA FP, chiffres clés 2024



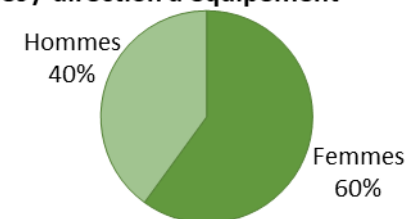
Répartition des femmes et des hommes sur les emplois à responsabilité

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	4	1	5
Postes de direction	6	2	8
Postes de chef-fe de service	9	6	15
Total	19	9	28

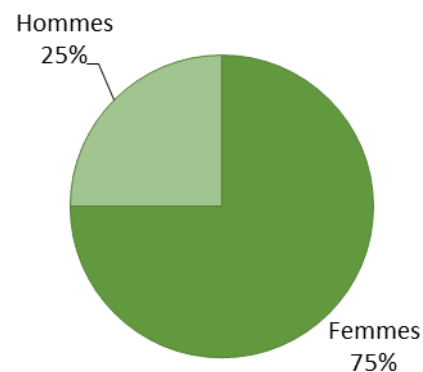
Répartition des emplois fonctionnels



Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



Répartition des postes de direction



Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

La catégorie hiérarchique ayant la part des femmes la plus importante est la catégorie A, à la suite des reclassements de B en A de cadres d'emploi majoritairement féminins, en 2019

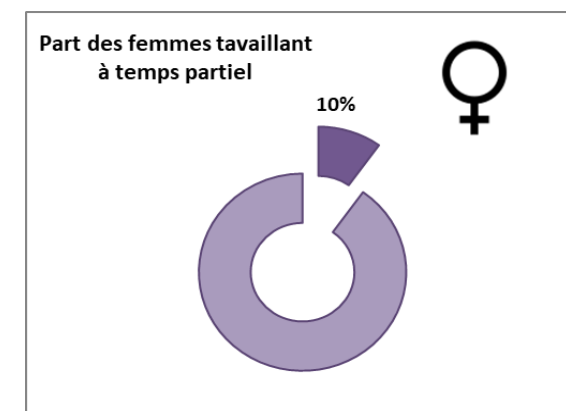
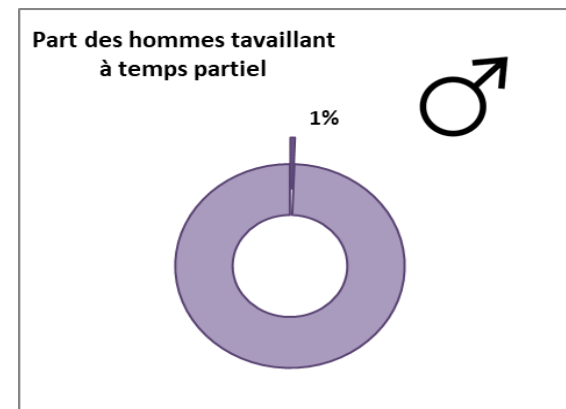
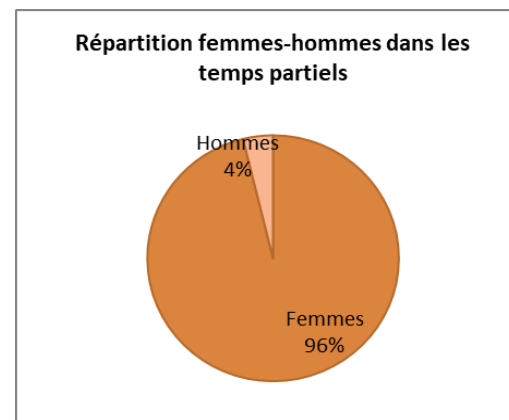
Source: DGAFF, chiffres clés de l'égalité pro 2020

Emplois d'encadrement supérieur et de direction : 75 % de femmes / 25 % d'hommes.

Nous observons que notre collectivité connaît un taux de représentativité de femmes sur des postes de direction plus élevé qu'au niveau national.

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	5	0
	Temps complet	23	3
	Total	28	3
Catégorie B	Temps partiel	6	0
	Temps complet	45	22
	Total	51	22
Catégorie C	Temps partiel	14	1
	Temps complet	159	138
	Total	173	139
Total toutes catégories	Temps partiel	25	1
	Temps complet	227	163
	Total	252	164



Au niveau national, dans la FPT:

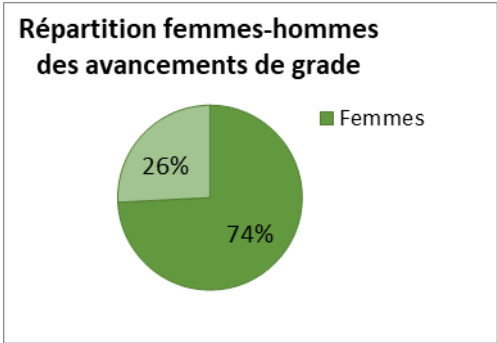
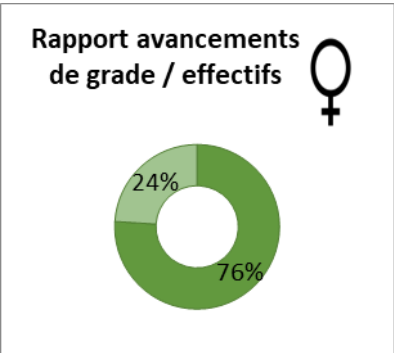
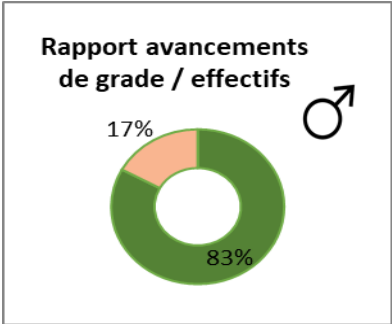
33 % des femmes sont à temps partiel / 11 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2022

Avancements de grade et promotion interne dans l'année 2024 par catégorie et par sexe :

Avancement de grade

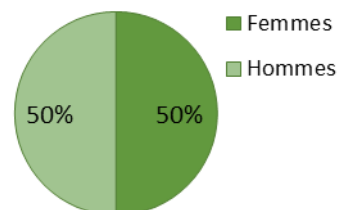
	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avance- ments	%	Total	nbre d'avance- ments	%
cat A	5	2	40%	0	0	0%
cat B	11	4	36%	6	0	0%
cat C	57	17	30%	33	8	24%
Ensemble	73	23	32%	39	8	21%



Promotion interne au choix

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	36	1	3%	14	0	0%
cat B	63	0	0%	34	1	0%
cat C	56	2	4%	21	2	10%
Ensemble	155	3	2%	69	3	4%

**Répartition femmes-hommes
des promotions internes**



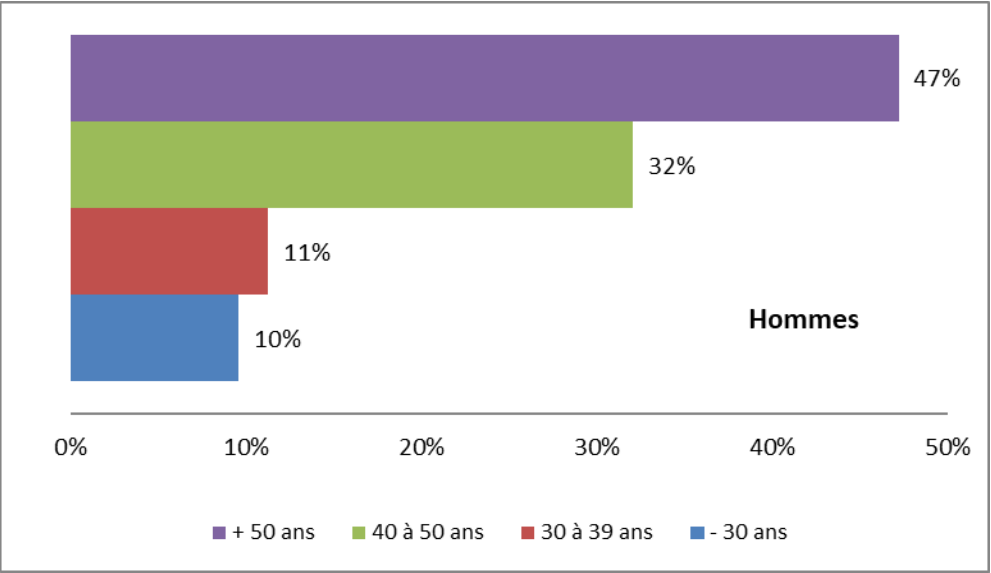
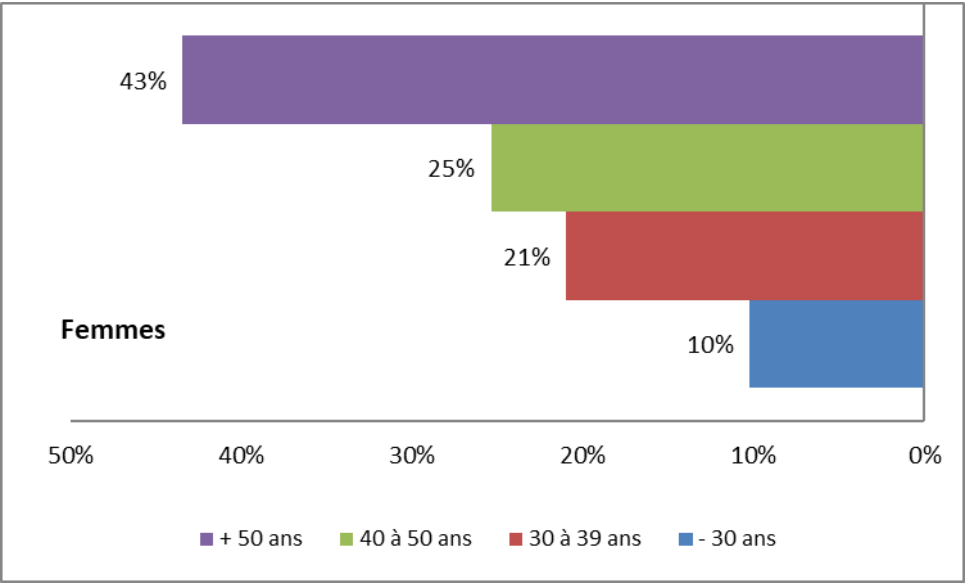
Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	149	43%	84	47%
40 à 50 ans	87	25%	57	32%
30 à 39 ans	72	21%	20	11%
- 30 ans	35	10%	17	10%
Total	343	100%	178	100%

Au niveau national, dans la FPT:
Les agents sont en moyenne plus âgés que dans les deux autres versants : 46 ans contre seulement 44 ans dans la fonction publique d'état et 42 ans dans la fonction publique hospitalière.

Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels

Source: DGAFP. chiffres clés 2024



Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31/12/2023

Genre	Catégorie	Statut	Nombre d'agents BOETH sur emploi permanent
Femmes	Catégorie A	Fonctionnaires	2
Femmes	Catégorie B	Fonctionnaires	4
Hommes	Catégorie C	Fonctionnaires	10
Femmes	Catégorie C	Fonctionnaires	35

Nombre d'agents déclarant une activité accessoire par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31/12/2023

Type de collectivité	Genre	Catégorie	Statut	Activité accessoire	Nombre d'agent en activité accessoire
Commune et commune nouvelle	Hommes	Catégorie A	Fonctionnaires	Enseignement et formation (Art.11, 2°)	1
Commune et commune nouvelle	Femmes	Catégorie A	Fonctionnaires	Enseignement et formation (Art.11, 2°)	2
Commune et commune nouvelle	Hommes	Catégorie B	Fonctionnaires	Activité à caractère sportif ou culturel (Art.11, 3°)	5
Commune et commune nouvelle	Hommes	Catégorie C	Fonctionnaires	Activité agricole (Art.11, 4°)	1
Commune et commune	Femmes	Catégorie	Fonctionnaires	Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale (Art.11,	1

nouvelle		C		5°)	
Commune et commune nouvelle	Femmes	Catégorie C	Fonctionnaires	Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers (Art.11, 7°)	3
Commune et commune nouvelle	Hommes	Catégorie C	Fonctionnaires	Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	1
Commune et commune nouvelle	Femmes	Catégorie C	Fonctionnaires	Vente de biens produits personnellement par l'agent (Art.11, 11°)	1

Modalités d'organisation du temps de travail en 2023

Cycle de travail	Genre	Nombre d'agents selon le cycle de travail
Agents sur cycle hebdomadaire	Hommes	133
Agents sur cycle hebdomadaire	Femmes	241
Autre cycle	Hommes	17
Autre cycle	Femmes	5

3. Plan d'actions 2025-2027

Dans l'ensemble de la sphère du travail, la crise sanitaire a révélé la persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes, en dépit de nombreuses avancées sur la dernière décennie, notamment sur le plan législatif et réglementaire. Si certains indicateurs ont progressé ces dernières années, les résultats restent insuffisants, et parfois mis à mal par la gestion de crise de la covid. Les récentes mesures pour renforcer le passage à une action opérationnelle dans la Fonction publique doivent être l'occasion d'une relance de la dynamique initiée en 2012 avec la loi Sauvadet, poursuivie en 2018 par l'accord relatif à l'égalité professionnelle et son renforcement par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Cela constitue un enjeu pour la Fonction publique, qui compte plus de 60% de femmes, et se doit d'être exemplaire dans sa contribution à la grande cause du quinquennat.

Les managers publics et les professionnels RH, sont en première ligne pour sensibiliser et mettre en œuvre des actes concrets. Plusieurs avancées sont attendues, notamment par le biais des plans égalité professionnelle, afin de :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts dans l'accès aux postes d'encadrement, les progressions de carrière et de rémunération ;
- Prévenir et traiter les signalements de discriminations de toute sorte, et notamment des agissements sexistes, des cas de harcèlements moral ou sexuel, ou des actes de violence ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

La collectivité fait le choix de s'engager dans la politique de réduction des inégalités femmes – hommes, en proposant des actions qui vont se décliner sur les 4 axes suivants :

Axe 1

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

Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre

Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emploi

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

Axe 3

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

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

Axe 4

Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

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



Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

La commune des Pennes Mirabeau, comme le démontre le rapport 2020 égalité professionnelle hommes-femmes présenté en Comité Technique le 2 février 2022, se situe sur des normes plus que correctes au regard des chiffres nationaux notamment sur les écarts de rémunération.

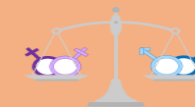
Pour autant la collectivité se veut vigilante, afin de réduire encore le faible écart constaté sur les rémunérations, puis pérenniser cette situation.

Actions à mettre en œuvre

Objectifs à atteindre	Actions de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre
Optimiser l'équilibre des salaires	Analyse de l'IFSE Données RSU	Tableaux de bord Tableau de suivi	Logiciel SIRH Textes réglementaires	2025-2027
Maintenir un équilibre d'avancement (axe 2)	Etablir un tableau annuel d'avancement par sexe	Nombre de nominations	Tableaux d'avancements	2025-2027
Réduire les emplois à temps non complet et suivi des temps partiel	Analyse des demandes Analyse des besoins des services Réfléchir à d'autres solutions pour l'agent (entretien responsable /agent) Sensibiliser les responsables	Nombre de demandes Tableau de suivi	Logiciel SIRH	2025-2027

Axe 2

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



Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grade et emploi

Nous devons porter une attention particulière à la répartition des avancements par filières, ce qui nécessite de soutenir une réflexion sur la mixité de nos métiers.

Cette réflexion sur la mixité des métiers ne peut faire l'économie d'un accompagnement des parcours, qui amène à permettre l'égal accès aux postes à responsabilités.

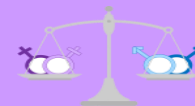
Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

Objectifs à atteindre	Actions de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre
Assurer l'égalité dans la publicité des vacances d'emplois	Ecrire les déclarations de vacances d'emplois , les fiches de postes et intitulés de postes en utilisant l'écriture inclusive et rajouter si nécessaire la spécificité H/F.	Programmer des points réguliers de suivi avec les chefs de services concernés	Agent (e) référent (e)/ Formation des managers sur l'égalité professionnelle H/F/ Accompagnement des chefs de service sur les outils RH	2025-2027
	Maintenir la diversification des canaux de diffusions.	Tableau de suivi des recrutements	Site internet Mairie, CDG13, pôle emploi, LinkedIn, réseaux professionnels et universitaires/ Acteurs RH	2025-2027
Développer la mixité des métiers	Établir un diagnostic de la mixité des métiers (<i>repérer les métiers dits « masculins » ou « féminins » au sein des directions et identifier les freins à leur mixité</i>).	Diagnostic Suivi de la cartographie des postes et des métiers	Responsable RH Cartographie des postes et des métiers de la collectivité	2025-2027

	Développer une politique de recrutement égalitaire F/H notamment en direction de services fortement « masculinisés » (<i>propreté urbaine, techniques et logistiques, espaces verts...</i>), et d'hommes dans les services encore trop « féminisés » (<i>administratifs, services à la personne ou à la petite enfance...</i>).	Nombre d'agents F/H dans les services	Journée vis mon métier orienté	2025-2027
Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promues	Communiquer sur les avancements de grade	Affichage tableaux d'avancement	Logiciel SIRH	2025-2027
	Proposer aux agent(e)s des modules de formation dans le cadre de journées dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.	Nombre de modules. Nombre de jours de formation. Nombre d'agents participants.	Catalogue CNFPT. Formations intra.	2025-2027
	Mener des actions de communication permettant de lutter contre les stéréotypes : Portraits d'agent(e)s ex. <i>Sophie D., agente Propreté Urbaine ; Marc D., assistant familial ; Loic M., agent d'entretien... et/ou reportages sur les binômes femmes-hommes effectuant les mêmes métiers (ex. PM, Espaces verts...).</i>	Nombre d'actions de communications. Diversité des supports. Types de supports : <i>numériques ; papier ; vidéo...</i>	Plan de communication interne. Service communication.	2025-2027
	Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents internes : infos mairie, et autres supports de com interne (<i>livret d'accueil, calendrier, brèves...</i>).	Nombre et type de support. % de représentativité F/H.	Tableau de bord communication.	2025-2027

Axe 3

Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle



Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie professionnelle

Enfin, il apparaît que l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes. En effet, les ajustements entre travail et vie familiale incombent majoritairement aux femmes et influent sur leur parcours professionnel. Il convient de souligner la spécificité de la France dans ce domaine qui conjugue un fort taux d'activité des femmes (83%) et le taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne.

Toutefois, ce constat positif doit être tempéré par le fait que les pères continuent de consacrer trois fois moins de temps aux tâches familiales (même si leur participation tend à se rapprocher de celles des femmes) et que 40% des femmes connaissent un changement de situation professionnelle après une naissance, ce qui demeure exceptionnel pour un homme.

L'enjeu de l'articulation entre travail et famille est plus large que le rééquilibrage des responsabilités familiales pour trois principales raisons. Dans un premier temps, il apparaît nécessaire de répondre aux nouveaux besoins issus de la diversification des formes de parentalité (implication des pères, essor des couples biactifs, augmentation du nombre de familles monoparentales). De plus, le vieillissement de la population laisse présager un accroissement important des besoins de prise en charge de la dépendance. Conjugué à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, ce phénomène requiert de repenser le rôle « traditionnel » des femmes dans la sphère familiale sous l'angle de l'égalité professionnelle. Enfin, l'articulation des temps de vie doit intégrer les mutations sociétales telles le développement des nouvelles technologies et l'émergence de nouvelles organisations du travail.

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale

➤ Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Objectifs à atteindre	Actions de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre
Amélioration de l'articulation des temps de vie professionnelle / privée	Proposer des aménagements variés de temps de travail comme la semaine à 4.5 jours / annualisation / différents protocole ARTT	Nombre de demandes Note de service Bilan annuel en CST et F3SCT.	Charte QVCT	2025-2027
	Accès au temps partiels / ASA / positions statutaires	Suivi des demandes. Tableaux de bord.	Cadre réglementaire Règlement intérieur Entretien responsable /agent Intranet	2025-2027
Préservation de la vie privée des agents	Flexibilité des horaires sur la journée.	Relevés des horaires par service	Protocole du temps de travail Logiciel RH	2025-2027
	Déterminer des règles en matière de programmation des réunions <i>(éviter les réunions tardives, anticiper les temps nécessaires...).</i>	Relevés réguliers des plannings d'utilisation des salles de réunions. Sensibilisation CODIR Mise en place d'une charte du temps	Planning intranet des réservations des salles.	2025-2027
	Garantir le droit à la déconnexion.	Application de notre Charte Informatique	Cf Christophe	2025-2027

➤ **Soutien à la parentalité**

Objectifs à atteindre	Actions de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre
Reconnaître et soutenir la fonction parentale au sein de la collectivité	Maintien des droits d'avancement si temps partiel de l'agent (<i>dans le respect du cadre réglementaire</i>).	Nombre d'agents à temps partiel bénéficiaires d'un avancement	LDG. Textes réglementaires.	2025-2027
	Encourager la prise de congés paternité	Nombre de demandes	Intranet Règlement intérieur	2025-2027
	Accompagner le retour suite à congés parental ou familial (<i>rencontres aux étapes clés, vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle, point de compétence au retour du congé parental, formation/adaptation à l'emploi</i>).	Nombre d'accompagnements.	Le responsable de service ou référent	2025-2027
	Organisation de réunions d'information sur des thèmes en lien avec la parentalité.	Nombre de réunions. Nombre de participants. Questionnaire de satisfaction.	Communication Interne. Maison de la Parentalité	2025-2027

*Lancée en 2009 par l'Observatoire de la parentalité en entreprise cette journée s'inscrit dans un contexte où l'équilibre vie professionnelle & vie familiale est devenu un sujet majeur de préoccupation. Cette journée a plusieurs objectifs : 1-permettre aux enfants & adolescents de se représenter le lieu de travail des parents et de mieux les intéresser à leur métier ; 2-favoriser la création de liens en interne ; 3-sensibiliser les managers à la parentalité pour une meilleure prise en compte de la sphère parentale.

Axe 3

Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles



Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

La collectivité n'a compté aucun acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel en 2020 et 2021. Toutefois, s'appuyant sur le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, la collectivité souhaite s'engager dans toute action pouvant y contribuer.

Les actions à mettre en œuvre en faveur de la prévention des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

➤ Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Objectifs à atteindre	Actions de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre
Lutter contre toutes formes de harcèlement, discriminations ou actes de violences sexistes ou sexuelles	Diffusion de supports sur la lutte contre toutes formes de violences	Nombre d'ex. + nombre distribuées Nombre de téléchargements.	Direction de la communication. Intranet. Communication interne.	2025-2027
	Développer le livret de signalement		Diagnostic RPS	2025-2027
	Création d'une boîte mail de signalement.	Nombre de signalements.	Service Santé travail / Pôle social.	2025-2027
Développer l'écoute et l'orientation	Informers les agents de l'existence de la cellule de 1ers secours en santé mentale.	Nombre de saisies.	Conseiller prévention avec réseau Médecine professionnelle.	2025-2027

--	--	--	--	--

- **Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel...)**

Objectifs à atteindre	Actions de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre
Sensibiliser le personnel sur les situations des violences faites aux femmes / hommes	Diffusion d'articles sur les violences faites aux femmes/hommes + plaquettes d'information	Nombre de distribution. Nombre de téléchargement.	Conseiller prévention Intranet. Communication interne	2025-2027
	Sensibilisation des agents (<i>agent d'accueil, gardiens, personnel administratif, personnel social, PM...</i>).	Nombre et type de sensibilisation. Nombre de participant. Tableau de suivi.	Formations intra. CNFPT. Conseiller prévention	2025-2027
	Relai et participation à des journées institutionnelles dédiées	Diversité des canaux de d'information. Nombre de participants. Retour des participants. Questionnaires.	Programmation institutionnelle. Communication interne et externe. Partenaires locaux.	2025-2027
Sensibiliser le personnel travaillant auprès des enfants aux violences sexuelles	Sensibilisation des agents (ATSEM, animateurs périscolaires, personnel de la petite enfance)			2025-2027

➤ **Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de préventions**

Objectifs à atteindre	Actions de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation	Moyens et outils mis à disposition	Calendrier de mise en œuvre
Développer l'accueil et le soutien des victimes	Coordination des services pour la prise en charge d'agents en souffrance.	Nombre de prises en charge.	Service prévention et médecine professionnelle	2025-2027
	Affichage des numéros de secours.	Nombre d'affichage/an	Lieux dédiés dans les services.	2025-2027
	Communiquer sur les lieux d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales et leurs enfants avec des flyers	Nombre de flyers récupérés	Communication externe et interne. Intranet.	2025-2027

Au-delà des trois axes évoqués précédemment, la Ville des Pennes Mirabeau veut impulser une véritable culture de l'égalité professionnelle femmes – hommes.

Ce projet sera ainsi révisable chaque année, dans le cadre d'un plan triennal 2025-2027, afin de permettre à la collectivité d'ajouter ou supprimer des actions.

De plus, la collectivité s'engage à donner l'exemple et à mener des actions de politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes :

⇒ **Par la formation et/ou ateliers auprès du personnel municipal et des pennois:**

- Formation des ATSEM et des animateurs périscolaires sur la « Prévention et sensibilisation aux risques de violences sexuelles » (juin 2024).
- Ateliers estime de soi et coaching emploi au sein du BME en recherche d'emploi.

- Atelier art-thérapie pour l'estime de soi au sein du BME
- Formation « Accueil et accompagnement des personnes victimes de violences conjugales »

⇒ **Par la sensibilisation du public pennois :**

- Exposition « Respect pour les femmes » du 07/02/2025 au 14/02/2025 à l'hôtel de ville,
- Réunion publique sur la « Prévention et sensibilisation aux risques de violences sexuelles » (juin 2024).
- Création d'affiches et affichage en milieu scolaire et ALSH sur le harcèlement et cyber harcèlement par le conseil municipal des minots. Création d'un film diffusé en séance plénière CLSPD
- Poursuite du colloque « Réseau Violences intrafamiliales »
- Certains spectacles accueillis comportent des sujets qui peuvent amener à cette réflexion d'égalité Homme/Femme et à la mise en avant de la condition féminine. Avec notamment (liste non exhaustive) :
 - "2,0 /Comment internet m'a colonisé.e" de Bretzel Compagny permet d'explorer la question de *comment et jusqu'où* internet influe sur notre façon de vivre, nos comportements et nous entraîne dans une dépendance au quotidien et centre sur des problématiques telles que : les femmes à l'heure d'internet, la mise en scène de soi, le cyber harcèlement, l'impact du multimédia sur notre cerveau, le rapport à l'immédiateté.
 - La création de « Dracula, Madeleine et le Comte » de la Compagnie Mascarille qui, par leur adaptation, met à l'honneur Madeleine Pelletier, la première femme médecin diplômée en psychiatrie en France et fait partie des féministes les plus engagées au regard de la majorité des féministes françaises du 20ème siècle, elle milite pour l'avortement qu'elle pratique et pour la contraception.
 - « La lionne, Gisèle Halimi » de la Compagnie La naïve qui retrace le combat de l'avocate pour la dépénalisation de l'avortement, son engagement contre les injustices et pour la progression des lois.
 - "Journal d'une femme de chambre" de la Compagnie l'Escabotée, adaptée de l'œuvre d'Octave Mirbeau avec le personnage de Célestine qui aurait très bien pu être la lanceuse d'alerte « Me Too » ou « Balance ton porc »
- D'autres manifestations publiques abordent indirectement ce thème :
 - - La conférence « Théâtre politique et féministe »
 - - Le concert/lecture « Vous les femmes »

Pour aller plus loin la Ville poursuit sa stratégie territoriale de prévention de la délinquance et de la radicalisation, le thème des violences faites aux femmes est défini comme un axe majeur, aspect appuyé aussi par les services de la préfecture de police.