VILLENEUVE-
SUR-LOT

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES – 2023

CHAPITRE 1 – RESSOURCES HUMAINES

A. Diagnostic

Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2022, hors vacataires (TAP, ouvreuses et contrôleurs du théâtre) et saisonniers BAFA :

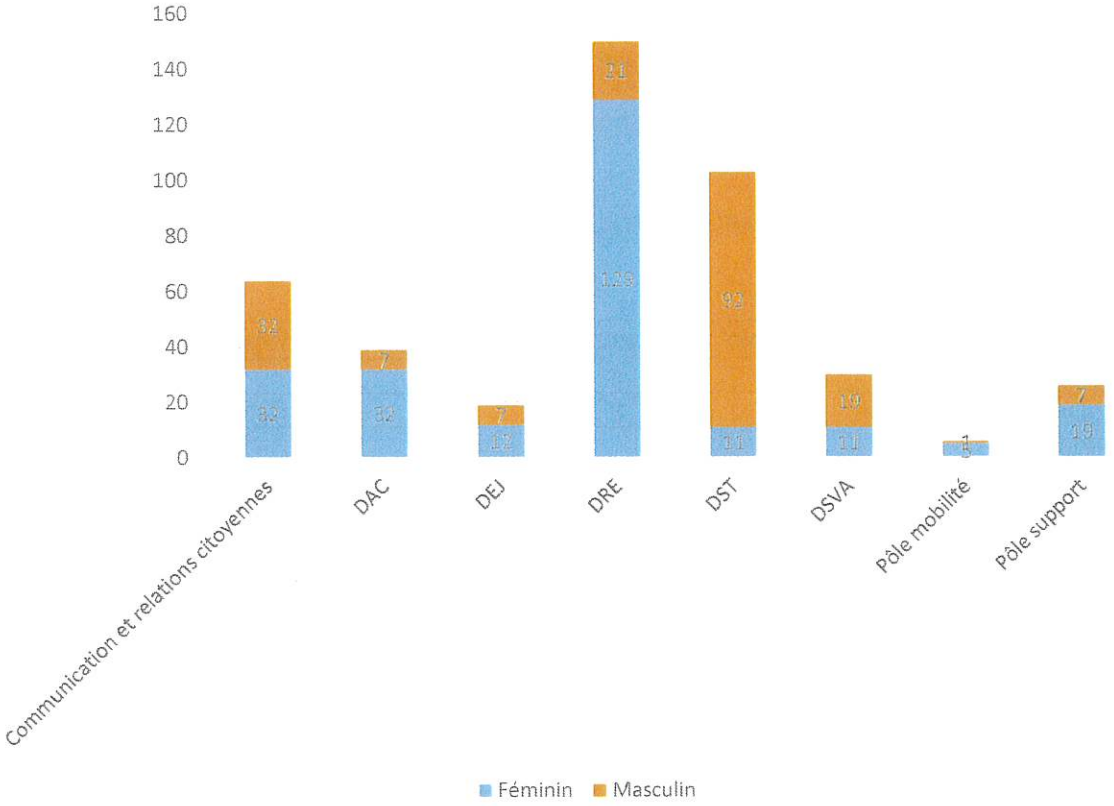
	Féminin			Masculin			Total général
	Activité	Disponibilité	Total Féminin	Activité	Disponibilité	Total Masculin	
Contractuel	55	0	55	47	0	47	102
Titulaire	196	6	202	139	8	147	349
Total général	251	6	257	186	8	194	451

La suite des études portera sur l'ensemble des agents en activité, soit les agents rémunérés au mois de décembre de l'année 2022, titulaires ainsi que non titulaires.

I. La place des femmes dans les services

Un taux de féminisation global de 58 % identique à celui de 2021
Cependant, une étude plus fine montre que cette répartition est loin d'être homogène :

Les postes des secteurs en lien avec l'enfance sont très majoritairement occupés par des femmes, alors que dans les services techniques et la police (16 hommes pour 3 femmes), les hommes sont surreprésentés.



II. La place des femmes dans la hiérarchie

• Répartition par catégorie

S'agissant de la répartition par catégorie, l'équilibre est globalement respecté, puisque 55 % des agents de catégorie A et B, tous statuts confondus, sont des femmes (54% en 2020) :

	Titulaire		Contractuel		Total général
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	
Catégorie A	7	4	3	2	16
Catégorie B	19	18	2	0	39
Catégorie C	170	117	48	40	375
Emplois hors catégorie	0	0	2	5	7
Total général	196	139	55	47	437

• Au sein du comité de direction

- La DST est une femme ;
- Le comité de Direction comporte 9 membres, dont 3 sont des femmes.

III. La carrière

• Les avancements de grade et promotions

Pour 2022, la répartition des avancements entre hommes et femmes présente un écart favorable pour les titulaires de sexe féminin de catégorie C.

18% des femmes ont bénéficié d'un avancement de grade contre 11% pour les hommes.

	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
Catégorie A				
Avancement de grade	1	1	2	50%
Catégorie C				
Avancement de grade	33	13	46	72%

• Les avancements d'échelon

En 2022, 66 avancements d'échelon, soit 56% ont concerné des femmes. Davantage de femmes sont en début de carrière avec des échelons plus faibles que les hommes et par conséquent avancent plus vite.

IV.La rémunération

• Indice de rémunération détenu en décembre 2022

Le tableau ci-dessous concerne tous les agents rémunérés selon un indice, hors emplois fonctionnels

Indice moyen par cadre d'emploi	Féminin	Masculin	Moyenne
catégorie A			
Attachés territoriaux	585	541	565
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	806		806
Bibliothécaires territoriaux	650		650
Collaborateur de cabinet	896		896
Directeur des services techniques	682		682
Ingénieurs territoriaux		478	478
catégorie B			
Aides-soignants et auxiliaires de puériculture	419		419
Animateurs territoriaux	450	432	438
Assistants de conservation du patrimoine et des biblio-thèques	480	484	481

Assistants territoriaux d'enseignement artistique	352		352
Chefs de service de police municipale	441	415	428
Educateurs territoriaux APS	465	510	499
Rédacteurs territoriaux	471	497	480
Techniciens territoriaux	484	464	467
catégorie C			
Adjoints administratifs territoriaux	398	391	397
Adjoints techniques territoriaux	379	376	377
Adjoints territoriaux d'animation	370	365	368
Adjoints territoriaux du patrimoine	368		368
Agents de maîtrise territoriaux	419	432	429
Agents de police municipale	396	408	407
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	402		402
Moyenne général	**402**	**403**	**402**

L'indice moyen de rémunération sur la collectivité est inférieur pour les femmes de 1 point par rapport aux hommes. Cet écart a diminué de 9 points par rapport à 2021. La revalorisation des catégorie C explique cette différence.

• Régime Indemnitaire versé en 2022

Le RI des agents de la collectivité est basé essentiellement, pour les catégories B et C, sur la cotation du poste qu'ils occupent.

Le tableau ci-après porte sur le RI perçu mensuellement par les agents, exception faite des emplois fonctionnels. Il ne tient pas compte des primes semestrielles, ou annuelles.

Montants moyens en €	Féminin	Masculin	Moyenne	Féminin/Masculin
Catégorie A	**610**	**829**	**704**	74%
Attachés territoriaux	639	805	714	
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	637		637	
Bibliothécaires territoriaux	409		409	
Ingénieurs territoriaux		951	951	
Catégorie B	**455**	**503**	**479**	90%
Aides-soignants et auxiliaires de puéri-culture	203		203	
Animateurs territoriaux	600	428	485	
Assistants de conservation du patri-moine et des bibliothèques	348		290	
Chefs de service de police municipale	361	411	386	
Educateurs territoriaux APS	607	685	665	
Rédacteurs territoriaux	462	467	464	
Techniciens territoriaux	830	586	621	
Catégorie C	**115**	**145**	**128**	80%
Adjoints administratifs territoriaux	169	208	174	
Adjoints techniques territoriaux	89	99	94	
Adjoints territoriaux d'animation	114	152	125	
Adjoints territoriaux du patrimoine	199		199	
Agents de maîtrise territoriaux	130	200	182	
Agents de police municipale	144	288	271	
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	101		101	
Moyenne général	**158**	**205**	**178**	77%

L'écart s'est creusé pour les catégories A entre les femmes et les hommes mais il diminue pour les catégories B et C.

• Heures supplémentaires

En 2022, 100 femmes et 105 hommes ont réalisé des heures supplémentaires qui ont été rémunérées. Le volume d'heures supplémentaires total s'explique essentiellement par les élections (4 tours).

	Nombre d'heures supplémentaires	Montant rémunéré
Féminin	3 897	88 402
Masculin	5 463	124 799
Total général	**9 360**	**213 201**

V. Temps partiels / temps incomplets

Les postes à temps non complet concernent 11 agents contractuels dont 9 sont des femmes.

Pour le reste, une majorité des agents titulaires à temps partiel sont des femmes.

	Féminin	Masculin	Total général
Catégorie B		**1**	**1**
Temps partiel (tranche des 90)		1	1
Catégorie C	**8**	**4**	**12**
Temps partiel (tranche des 60)	1		1
Temps partiel (tranche des 70)	2		2
Temps partiel (tranche des 80)	3	2	5
Temps partiel (tranche des 90)	2	2	4
Total général	**8**	**5**	**13**

Le nombre de temps partiel pour raison familiale reste essentiellement le fait des femmes.

B. Proposition de plan d'actions

- Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge en sensibilisant le personnel petite enfance et périscolaire ;

- Sensibiliser les agents à l'égalité femmes / hommes, par le biais d'une formation ;

- Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et de temps partiels ;

- Privilégier la mixité dans les services, lors des recrutements, à compétences égales.

CHAPITRE 2 – PRINCIPALES ACTIONS DÉCLINÉES SUR LE TERRITOIRE EN 2023

A. Les actions développées par les services communautaires sur la commune de Villeneuve-Sur-Lot

Cette année 2023, les actions relatives à l'égalité et aux protections contre les violences conjugales sont suivies par le Service Démographie Médicale de la Communauté d'Agglomération avec comme élue référente sur le territoire Madame Marie-Laure GRENIER, Vice-Présidente en charge des nouvelles solidarités. A ce titre, sa délégation a été renforcée et elle siège à la commission départementale de lutte contre le proxénétisme, la prostitution et le trafic des êtres humains.

• Engagement dans le dispositif « ANGELA »

Le dispositif ANGELA est porté par la Délégation départementale aux Droits aux Femmes et à l'Egalité (DDDFE). Il a pour but de créer un réseau de lieux sûrs (commerces, bars, restaurants, ...) vers lesquels les femmes peuvent se réfugier en cas d'agression ou de harcèlement dans les rues. Les commerçants partenaires ont un autocollant visible apposé sur leur vitrine.

La Communauté d'Agglomération a été le premier territoire du département à s'engager dans le dispositif. Les lundis 3 et 10 juillet, il a été proposé aux 15 volontaires des commerces villeneuvois une formation afin de leur permettre d'identifier les différentes formes de harcèlement et d'acquérir la posture nécessaire pour accueillir les victimes, les mettre en sécurité et les orienter vers les lieux ressources (forces de l'ordre, associations, ...). Les participants se voient distribuer le sticker « Ici, demandez, Angela », après la signature d'une charte.

• Représentation Théâtrale Désopressor 300

Ce spectacle a été joué le Samedi 24 juin, de 10 h à 12 h sur le parvis Sainte-Catherine à Villeneuve-sur-Lot par la compagnie Arlette Moreau.

Il s'agit d'un spectacle participatif préventif autour des violences sexistes et sexuelles pour apprendre au public comment réagir face à du harcèlement ou une agression sexuelle.

Le principe est le suivant : une personne fait tourner une roue, tombant au hasard sur une des 12 saynètes possibles.
Deux comédiens jouent la saynète qui illustre un comportement problématique. La personne ayant tourné la roue intègre la scène pour tenter d'améliorer la situation. Puis une discussion bilan s'engage.

- **Séances d'autodéfense aux lycées Lot et Bastides et Etienne RESTAT**

Ces séances d'auto-défense ont été animées par l'association « Les affolé.e.s de la frange ». 14 jeunes filles de chaque lycée bénéficieront d'une initiation à l'auto-défense pour apprendre à utiliser des techniques simples et efficaces (verbales, physiques et environnementales) en cas d'agression.

B – Les actions menées par les services municipaux dans le cadre de leurs activités

- **La mise en place d'une soirée « Vivre Ensemble ; les relations garçons et filles »**

Cette action a été financée en partie par le Réseau d'Ecoute, d'Appui et d'Accompagnement des Parents (REAAP). Elle s'est déroulée le 26 mai 2023 à la Maison des Fontanelles avec la participation de la Maison des Femmes.

Une vingtaine de participants ont pu échanger sur cette thématique permettant de poser un cadre respectueux et bienveillant dans le cadre des relations garçons et filles et de déstructurer les clichés.

- **Spectacle « les filles aux mains jaunes »**

Dans le cadre des actions effectuées durant la semaine du 8 mars, le théâtre a proposé le 9 mars dernier, cette pièce mise en scène par Johanna BOYE d'après un texte de Michel BELLIER.

Il est abordé la naissance du féminisme à travers 4 ouvrières Julie, Rose, Jeanne et Louise qui travaillent dans une usine d'armement au début du vingtième siècle. Quatre ouvrières, d'horizons différents qui, face à l'absence des hommes vont devoir se confronter au monde du travail et subir l'injustice réservée aux femmes. Le parcours libertaire de Louise, militante chez les suffragistes va questionner chacune de ses amies et leur proposer une nouvelle vision de la femme : indépendante et libre.

- **Performance « J'accuse le silence »**

La performance « Passage, j'accuse le silence » imaginée par Mamoon, artiste plasticienne, auteure, réalisatrice et metteuse en scène a été présentée au public le samedi 23 mai 2023 au Musée de Gajac. Elle a accueilli une centaine de personnes.

Ce contre-défilé de mode a été un évènement phare sur le Grand Villeneuvois contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes. Il s'adressait à tous et visait à interpeller et sensibiliser le grand public à ce fléau. Il a permis aussi la mise en lumière des actions mises en place par l'Agglomération et l'ensemble des acteurs institutionnels, éducatifs, associatifs et économiques qui luttent chaque jour pour la sécurité, la liberté et l'égalité des femmes.

- **Actions portées par le service Citoyenneté et Politique de la Ville**

Dans le cadre de la politique de la ville et des actions conduites dans le cadre du contrat de ville en faveur de l'égalité filles garçons / femmes hommes, la Ville apporte son soutien aux actions de la Maison des femmes pour encourager notamment la confiance en soi des femmes victimes de violences et l'appui juridique par le biais de permanences effectuées par l'association Info droits.

Des actions ciblées ont également été mises en place à l'Atelier #des Habitants #des Idées #des Projets avec une action mettant en valeur l'entreprenariat féminin et une mise en lumière des parcours de femmes atypiques ou en cours de reconversion professionnelle.

Ainsi, un cycle d'ateliers #des Femmes #des Métiers #des Défis est proposé depuis le mois de mai en partenariat avec l'association BGE sur des parcours professionnels féminins aux horizons divers, de l'ingénierie à la restauration en passant par l'aviation, la création ou la reprise d'études.

C – Les principales perspectives pour 2024

- ✓ Poursuivre la déclinaison du dispositif « ANGELA » sur l'ensemble du territoire » ;
- ✓ Poursuivre la mise en place des ateliers d'auto-défense ;
- ✓ A l'instar du dispositif E.R.R.E (Elus(es) Ruraux Relais de l'Egalité) qui a pour vocation de renforcer la position des élus dans la lutte contre ces violences ainsi que pour la prévention, la sensibilisation et l'accompagnement de toutes les victimes, il sera engagé une réflexion pour que la commune dispose d'un(e)référent(e) afin d'accompagner les victimes de violences conjugales et de participer au réseau qui se crée au niveau de la Communauté d'Agglomération sur cette thématique ;
- ✓ Préparation de la journée du 8 mars 2024 par le service Citoyenneté et Politique de la Ville. Dans ce cadre plusieurs actions seront proposées sur cette semaine avec notamment des expositions de portraits d'habitantes, des ateliers participatifs sur le droit des femmes, une soirée ladies night, une animation sur les Villeneuvoises célèbres, et l'organisation d'activités sportives, ...
- ✓ La désignation de deux référents ville/Agglomération pour le recensement et le suivi des actions déclinées sur le territoire.