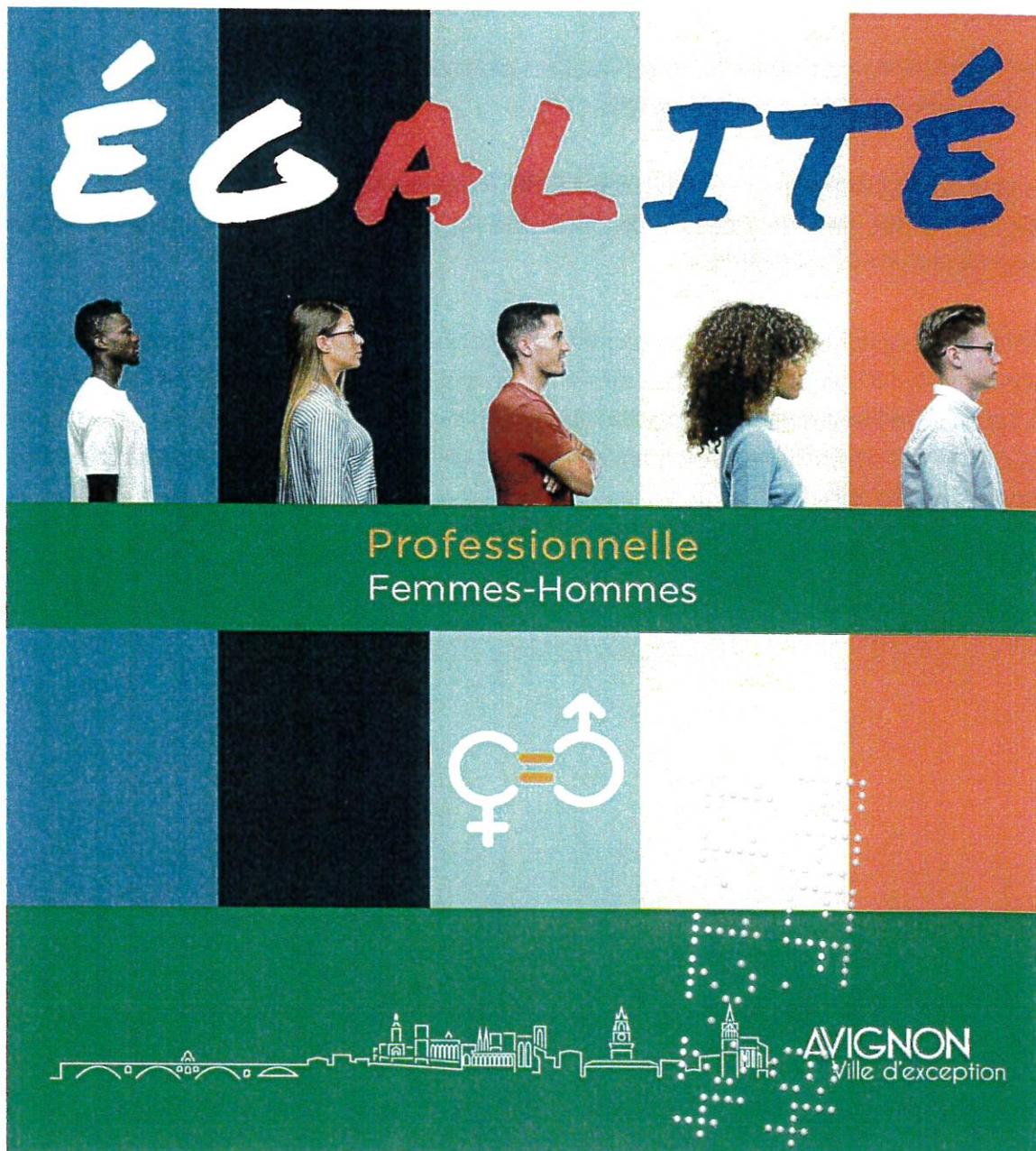


RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Débat d'Orientation Budgétaire 2025

CONTEXTE

Malgré l'existence d'un principe constitutionnel d'égalité des sexes au sein du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et malgré le renforcement ces dernières années du corps législatif, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes demeure inachevée.

Pour atteindre cet objectif, l'implication de tous les acteurs et notamment des Collectivités Locales est nécessaire.

Le rapport annuel est un outil obligatoire, issu de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », qui vient formaliser les actions menées par les Collectivités.

Il établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction, la rémunération etc., ainsi que les projets et opérations récemment réalisés dans ce domaine par les différents services de la Ville.



SOMMAIRE

A. Structure des effectifs

1. Part des femmes et des hommes par statuts
2. Part des femmes et des hommes par filières
3. Part des femmes et des hommes par catégories
4. Postes de direction
5. Pyramide des âges
6. Recrutement des femmes et des hommes par filières et statuts

B. Analyse Thématique

1. Formation
2. Promotion professionnelle
3. Temps de travail - Conditions de travail et articulation vie privée/vie professionnelle
4. Rémunérations
5. Commande publique

C. Actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes

1. Au sein de notre collectivité
2. Au sein de notre territoire



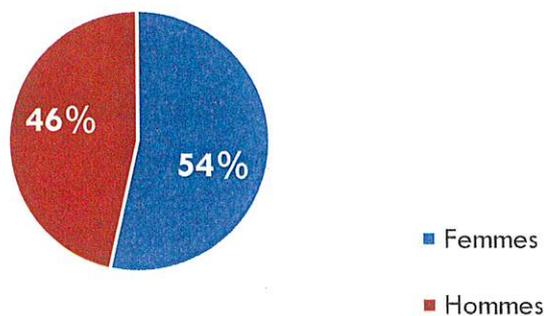
A. Structure des effectifs – 2023

Les données présentées portent sur les agents sur poste permanent.

1. Effectifs par statuts

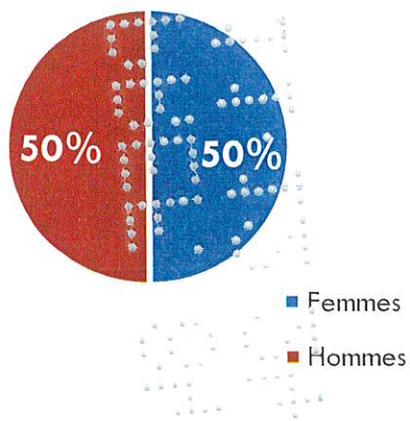
Statuts	Femmes	Hommes	Total général
Contractuel	284	127	411
Titulaire	889	883	1 772
Total général	1173	1010	2183

Répartition femmes-hommes
TOUS STATUTS

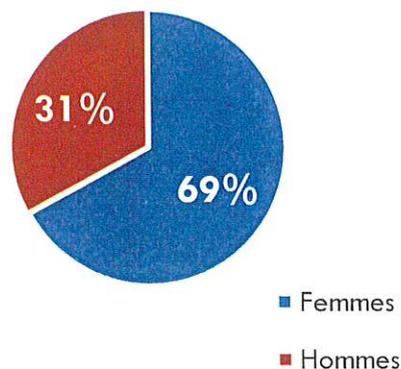


Le taux de féminisation global est de 54%.

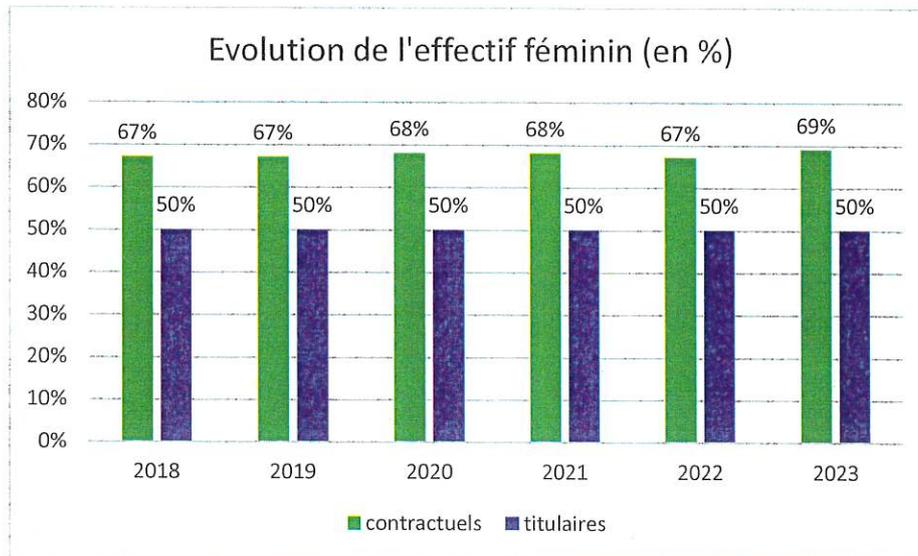
Répartition femmes-hommes
TITULAIRES



Répartition femmes-hommes
CONTRACTUELS



EVOLUTION 2018-2023 de la part des effectifs féminins dans les effectifs totaux



La part des effectifs féminins parmi les contractuels et les titulaires reste relativement identique sur la période 2018-2023 avec une parité quasi parfaite.

- Données nationales :

Au niveau national, dans la Fonction Publique :
Part des femmes : 63 % (46 % dans le secteur privé)
Dans la Fonction Publique Territoriale : 61 %

Source : DGAFP, Fonction Publique Chiffres Clés 2023

Fonctionnaires : 59 % de femmes / 41 % d'hommes
Contractuels : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source : DGAFP, Fonction Publique Chiffres Clés 2018

2. Effectifs par filières

- Titulaires :

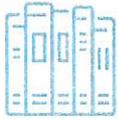
Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	314	70	384
Animation	38	33	71
Culturelle	58	41	99
Médico-Sociale	0	0	0
Sécurité (PM)	24	79	103
Sociale	72	1	73
Sportive	17	24	41
Technique	366	635	1 001
Total général	889	883	1 772

- Contractuels :

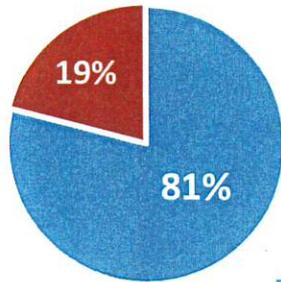
Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	38	11	49
Animation	31	23	54
Culturelle	8	6	14
Médico-Sociale	1	0	1
Sportive	7	9	16
Technique	199	78	277
Total général	284	127	411

Tous statuts confondus (titulaires et contractuels) :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	352	81	433
Animation	69	56	125
Culturelle	66	47	113
Médico-Sociale	1	0	1
Sécurité (PM)	24	79	103
Sociale	72	1	73
Sportive	24	33	57
Technique	565	713	1 278
Total général	1 173	1 010	2 183

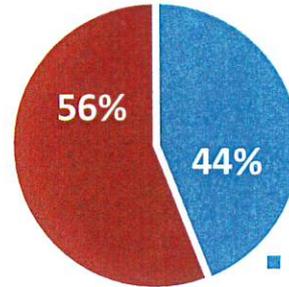


filière Administrative



■ Femmes
■ Hommes

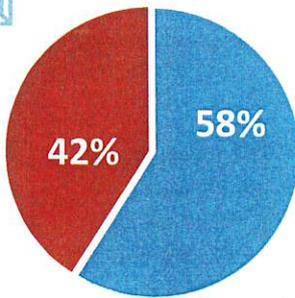
filière Technique



■ Femmes
■ Hommes

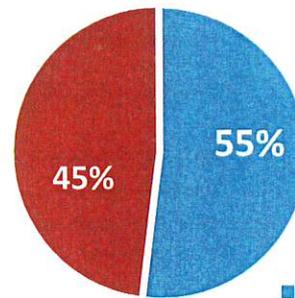


filière Culturelle



■ Femmes
■ Hommes

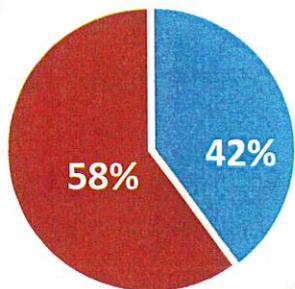
filière Animation



■ Femmes
■ Hommes

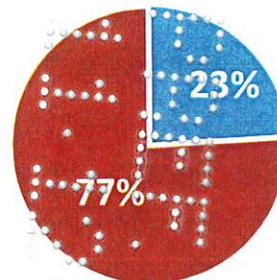


filière Sportive



■ Femmes
■ Hommes

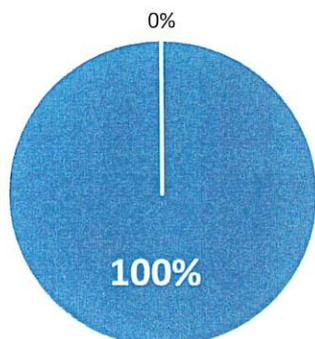
filière Police municipale



■ Femmes ■ Hommes

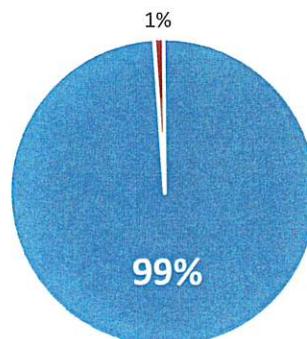


filière Médico-sociale



■ Femmes
■ Hommes

filière Sociale



■ Femmes
■ Hommes

- Données nationales :

Au niveau national, dans la FPT (chiffres 2018) :

filière administrative :	82 % de femmes /	18 % d'hommes
filière technique :	41 % de femmes /	59 % d'hommes
filière animation :	72 % de femmes /	28 % d'hommes
filière culturelle :	63 % de femmes /	37 % d'hommes
filière sociale :	96 % de femmes /	4 % d'hommes
filière médico-sociale :	95 % de femmes /	5 % d'hommes
filière médico-technique :	77 % de femmes /	23 % d'hommes
filière sportive :	28 % de femmes /	72 % d'hommes
filière police municipale :	22 % de femmes /	78 % d'hommes
filière incendie-secours :	5 % de femmes /	95 % d'hommes

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité pro éd. 2021

Les données de la DGAFP, pour les filières, n'ont pas été mises à jour depuis 2018.

Dans certaines filières les femmes sont surreprésentées : médico-Sociale : 100%, Sociale : 99%, Administrative : 81%, Culturelle : 58%, Animation : 55%.

La répartition femmes/hommes est plus équilibrée à Avignon par rapport à la moyenne de la FPT pour les filières animation (55% de femmes contre 72% au niveau de la FPT), sportive (42% de femmes contre 28% au niveau de la FPT),

technique (44% contre 41%), et, légèrement, pour la filière police municipale (23% contre 22%).

EVOLUTION 2018-2023 de la part des effectifs féminins par filière

Filière	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Part des femmes dans la FPT
Administrative	80%	82%	81%	81%	79%	81%	84%
Animation	58%	58%	55%	52%	52%	55%	73%
Culturelle	62%	65%	60%	61%	59%	58%	64%
Médico-Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%
Sécurité (PM)	20%	20%	22%	24%	24%	23%	22%
Sociale	99%	99%	99%	99%	99%	99%	96%
Sportive	35%	32%	35%	37%	40%	42%	30%
Technique	43%	44%	44%	44%	44%	44%	41%
Total général	53%	54%	54%	53%	53%	54%	

Au regard des données 2022, la part des femmes dans certaines filières a évolué en légère hausse pour les filières administrative (81% contre 79%), animation (55% contre 52%) et sportive (42% contre 40%).

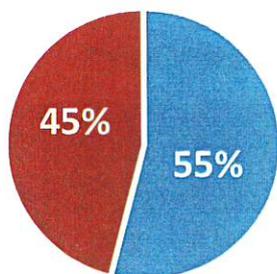
La répartition des femmes toutes filières confondues suit la tendance dans la Fonction Publique Territoriale.

3. Effectifs par catégorie

- Tous statuts confondus (titulaires et contractuels) :

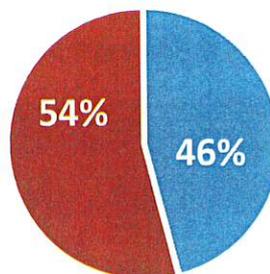
Catégorie	Femmes	Hommes	Total général	%F	%H
Catégorie A	79	65	144	55%	45%
Catégorie B	96	114	210	46%	54%
Catégorie C	998	831	1 829	55%	45%
Total général	1 173	1 010	2 183	54%	46%

Répartition femmes - hommes
catégorie A



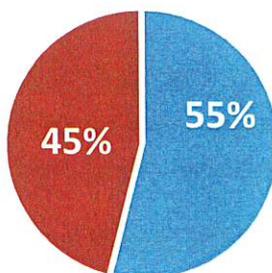
■ Femmes
■ Hommes

Répartition femmes - hommes
catégorie B



■ Femmes
■ Hommes

Répartition femmes - hommes
catégorie C



■ Femmes
■ Hommes

EVOLUTION 2018-2023 de la part des effectifs féminins par catégorie

Catégorie	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	54%	53%	52%	51%	54%	55%
Catégorie B	45%	45%	46%	48%	46%	46%
Catégorie C	55%	55%	55%	54%	54%	55%

La catégorie A a connu entre 2021 et 2023 une féminisation sensible, à l'inverse de la catégorie B qui retrouve, en 2023, le taux de féminisation de 2020.

- **Données nationales :**

Au niveau national, dans la FPT (chiffres au 31/12/2021) :

Catégorie A : 63 % de femmes / 37 % d'hommes

dont : Catégorie A+ : 51 % de femmes / 49 % d'hommes

Catégorie B : 57 % de femmes / 43 % d'hommes

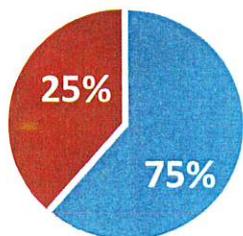
Catégorie C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source : DGAFP SDessi, *Caractéristiques des agents de la FP, juin 2023*

La répartition femmes/hommes dans les trois catégories de la fonction publique territoriale est plus équilibrée à Avignon par rapport à la moyenne nationale, plus féminisée.

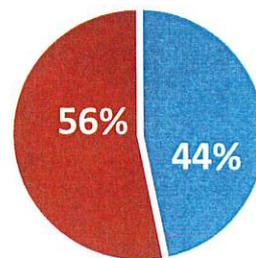
4. Effectifs des postes de direction

Postes de
direction générale
(emplois fonctionnels)



■ Femmes
■ Hommes

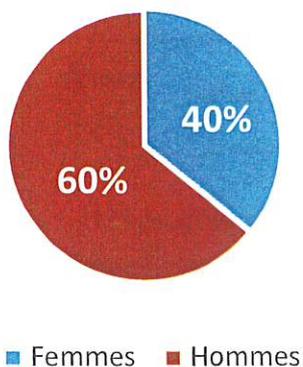
Postes de direction
(chef.fe.s de département)



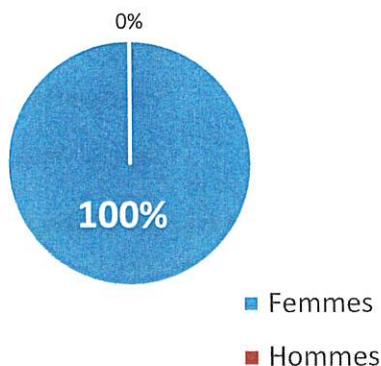
■ Femmes
■ Hommes

-Répartition femmes – hommes cadres A par filières :

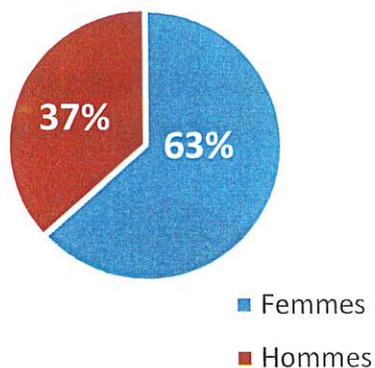
Cadres A
filière technique



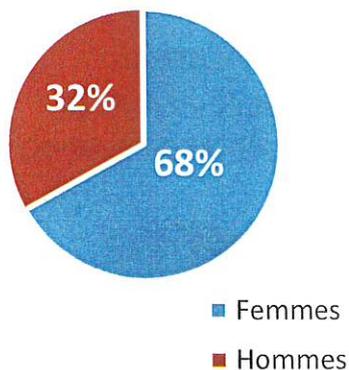
Cadres A
filière Médico-Sociale



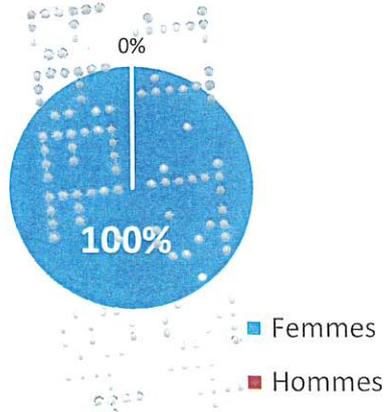
Cadres A
filière administrative



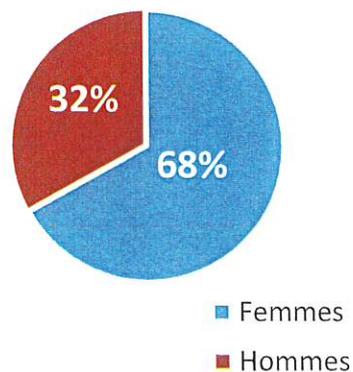
Cadres A
filière culturelle



Cadres A
filière Sociale



Cadres A
filière culturelle

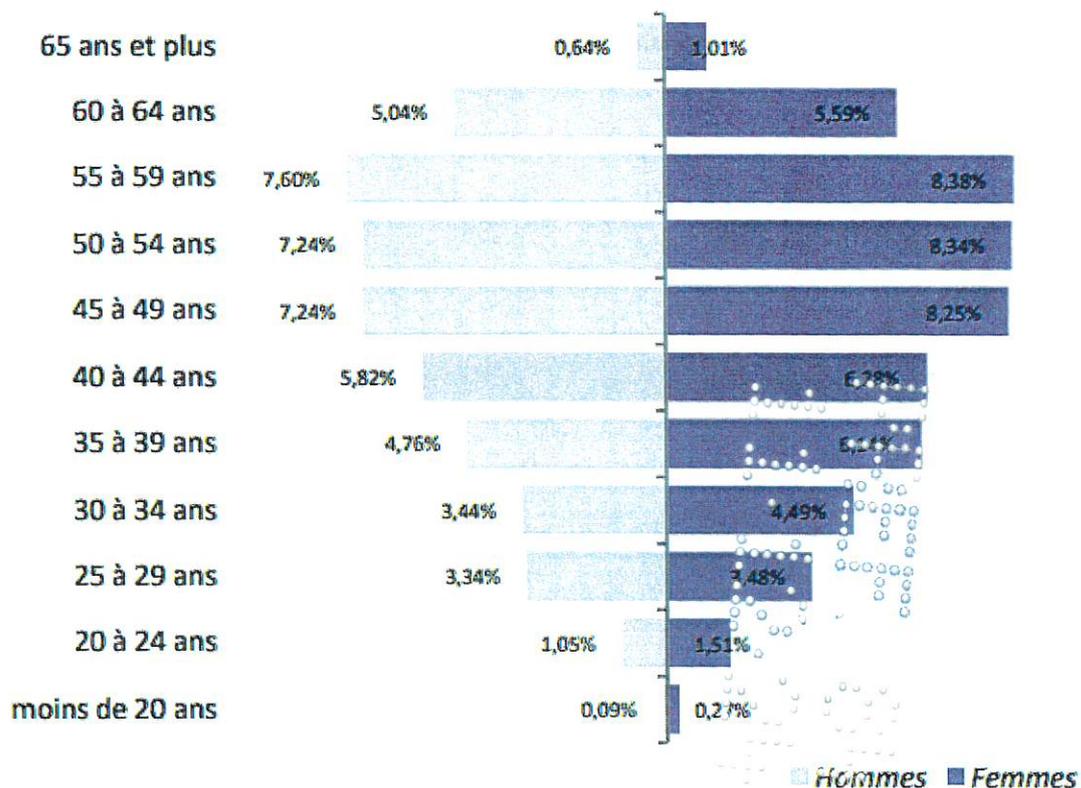


EVOLUTION 2018-2023 de la part des femmes dans les effectifs catégorie A

Filière	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Effectif global catégorie A 2023
Administrative	60%	65%	66%	63%	64%	63%	67
Culturelle	74%	68%	63%	67%	67%	68%	19
Médico-Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	1
Sécurité	0%	0%	0%	100%	0%	0%	1
Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	2
Sportive	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2
Technique	33%	32%	32%	31%	36%	40%	52
Total général	54%	53%	52%	51%	53%	55%	144

L'étude de l'évolution 2018-2023 de la part des femmes dans les effectifs des agents relevant de la catégorie A démontre une féminisation constante de certaines filières (administrative, culturelle) et également une suprématie dans d'autres (médico-sociale et sociale).

5. Pyramide des âges



EVOLUTION 2021-2023 de l'âge moyen des agents

	2021	2022	2023
Agents féminins	46,0	45,5	46,6
Agents masculins	45,7	45,8	46,8

En moyenne les agents de la collectivité ont 47 ans.

L'âge moyen des agents féminins augmente légèrement en 2023 par rapport à 2022. L'âge des agents masculins augmente également sur la même période.

- Données nationales :

Au niveau national, les agents ont en moyenne 44 ans

Dans la FPT :

Age moyen des femmes : 46 ans

Age moyen des hommes : 46 ans

Source : DGAFP, Fonction Publique Chiffres clés 2022

L'âge moyen des agents à Avignon est passé légèrement au-dessus de la moyenne nationale.

6. Recrutement 2023

- Titulaires :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	11	11	22
Animation	0	0	0
Culturelle	6	3	9
Sécurité (PM)	8	0	8
Sociale	7	1	7
Sportive	2	1	3
Technique	2	5	7
Total général	36	21	57

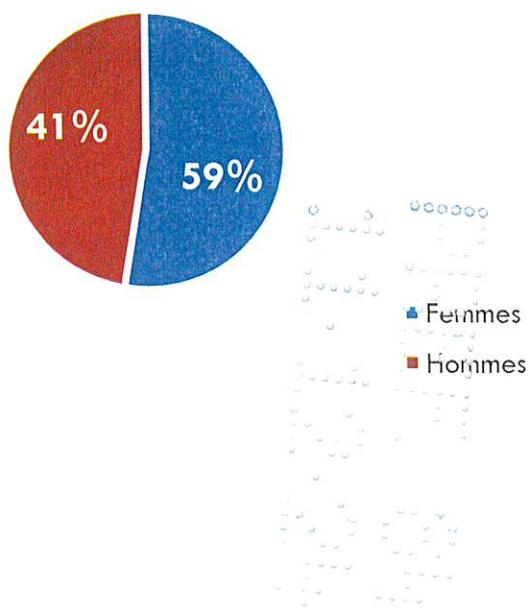
- Contractuels :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	12	4	16
Animation	5	4	9
Culturelle	8	4	12
Sécurité (PM)	1	0	1
Sociale	2	0	2
Sportive	1	5	6
Technique	5	10	15
Total général	34	27	61

- Tous statuts confondus (titulaires et contractuels) :

Filière	Femmes	Hommes	Total général
Administrative	23	15	38
Animation	5	4	9
Culturelle	14	7	21
Sécurité (PM)	9	0	9
Sociale	9	1	10
Sportive	3	6	9
Technique	7	15	22
Total général	70	48	118

Répartition recrutements femmes-hommes 2023
TOUS STATUTS



EVOLUTION 2018-2023 de la part des recrutements d'agents féminins

Filière	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Administrative	75%	85%	68%	82%	47%	61%
Animation	47%	25%	47%	46%	100%	56%
Culturelle	75%	70%	52%	50%	43%	67%
Sécurité (PM)	33%	44%	20%	30%	25%	100%
Sociale	100%	100%	100%	100%	100%	90%
Sportive	15%	29%	25%	25%	0%	33%
Technique	50%	55%	60%	66%	44%	32%
Total général	53%	58%	59%	64%	47%	59%

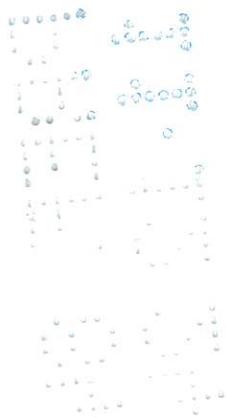
Après un certain recul des recrutements féminins en 2022, on constate une progression importante de 12% sur l'année 2023.

B. Analyse Thématique

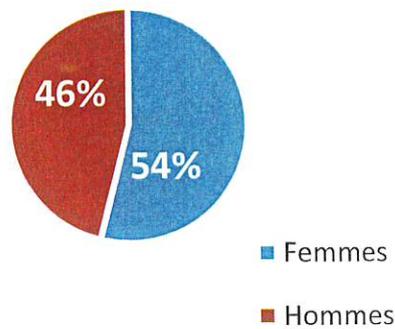
1. Formation

- Agents ayant suivi au moins une formation (tous statuts confondus)

	Femmes	Hommes	Total général
Titulaires	594	515	1109
Contractuels sur emploi permanent	25	21	46
Total général	619	536	1155



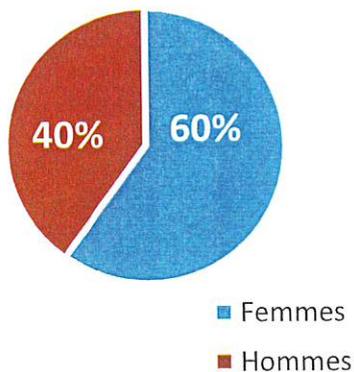
Répartition femmes - hommes
des agents partis en formation
tous statuts confondus



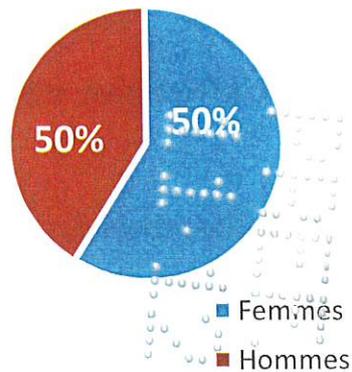
- Agents ayant suivi au moins une formation (tous statuts confondus) par catégorie

Catégorie	Titulaires			Contractuels sur emploi permanent		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	114	76	190	0	0	0
Catégorie B	92	92	184	2	5	7
Catégorie C	388	347	735	23	13	36
Total général	594	515	1109	25	18	42

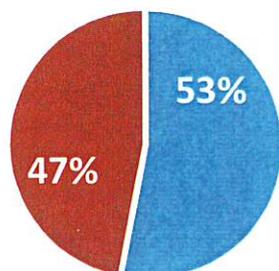
Titulaires
Cadres A



Titulaires
Cadres B

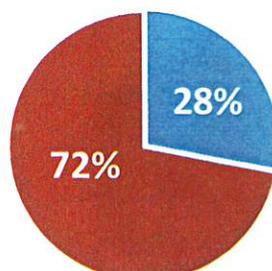


Titulaires
Cadres C



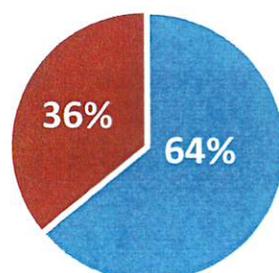
■ Femmes
■ Hommes

Contractuels
Cadres B



■ Femmes
■ Hommes

Contractuels
Cadres C



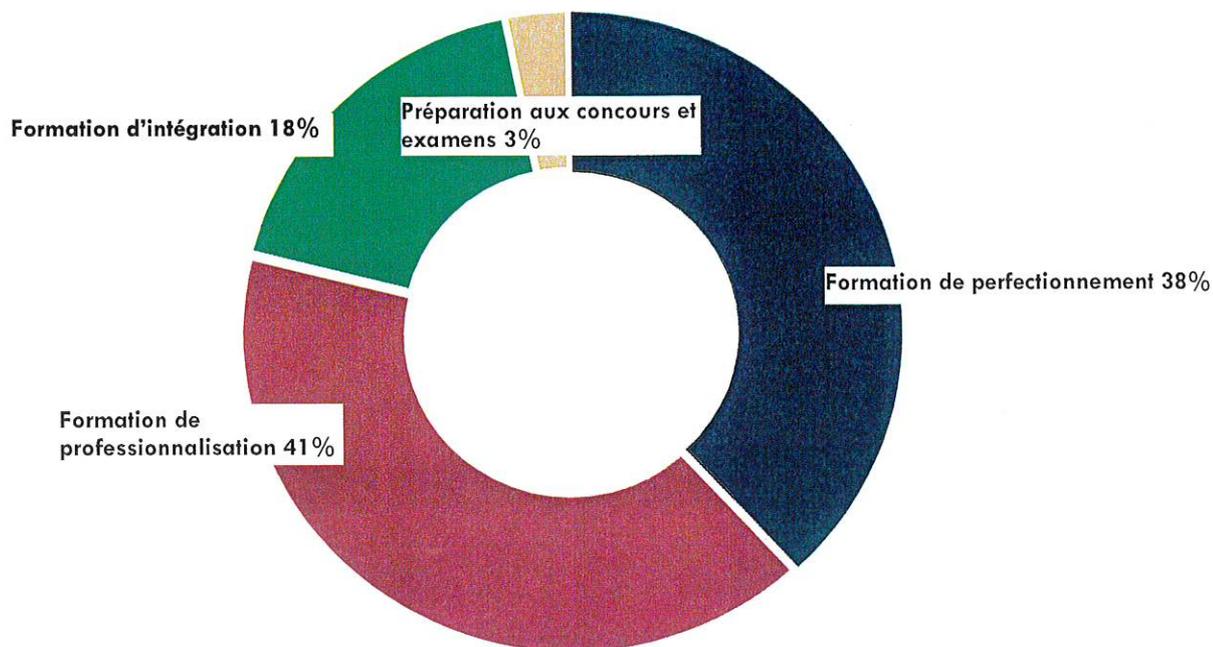
■ Femmes
■ Hommes

Le budget consacré à la formation est de 613 889 €.

Répartition des jours de formation par organisme :

CNFPT cotisation obligatoire	63,8%
Autres organismes	20,8%
Collectivité	11%
CNFPT au-delà de la cotisation	4,3%

Répartition selon le type de formation :



EVOLUTION 2018-2023 de la part des agents féminins dans le total des agents formés

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Titulaires	51%	52%	40%	41%	51%	53%
Contractuels emplois permanents	62%	59%	58%	45%	49%	54%
Total général	51%	52%	42%	41%	50%	56%

L'année 2020 a été marquée par la pandémie qui a eu un impact important sur la formation des agents. Depuis la fin de cette période la part des agents féminins à se former est en nette hausse.



2. Promotion professionnelle

- Avancements de grade 2023 :

	Femmes	%F	Hommes	%H	Total général
Cat A	2	2%	6	5%	8
Cat B	2	2%	3	3%	5
Cat C	87	96%	103	92%	190
Ensemble	91	45%	112	55%	203

- Promotion interne :

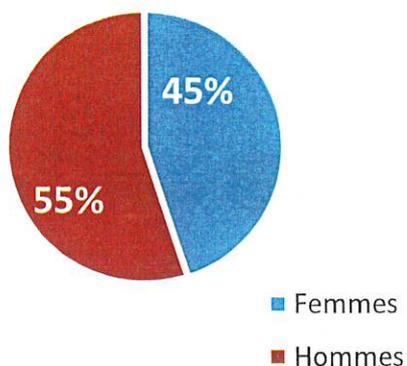
	Femmes	%F	Hommes	%H	Total général
Cat A	1	20%	2	20%	3
Cat B	3	60%	3	30%	6
Cat C	1	20%	5	50%	6
Ensemble	5	33%	10	67%	15

EVOLUTION 2018-2023 de la part des femmes dans les avancements et promotions internes

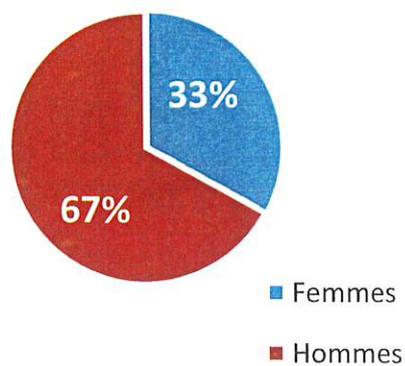
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Avancement de grade	58%	63%	47%	54%	59%	45%
Promotion interne	53%	14%	28%	38%	33%	33%

La part féminine pour les avancements de grades toutes catégories confondues est en baisse. Ces avancements concernent la filière technique qui est plus masculinisée.

Répartition femmes-hommes
des AVANCEMENTS DE GRADE



Répartition femmes-hommes
des PROMOTIONS INTERNES



3. Temps de travail – Conditions de travail et articulation vie privée / vie professionnelle

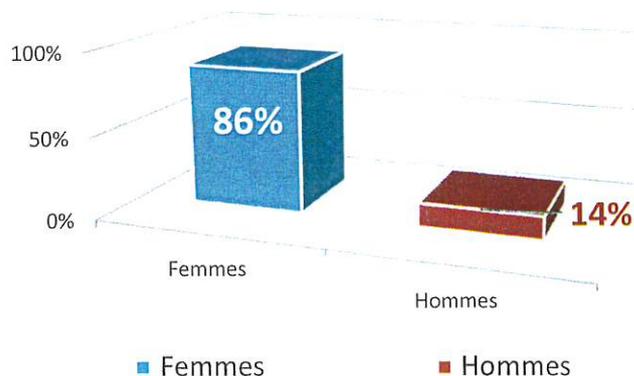
Informations relatives au temps partiel :

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes présentées	118	19	137
Nombre de demandes acceptées	118	19	137

Les femmes sont plus concernées par le temps partiel que les hommes. La proportion d'hommes à temps partiel reste toujours très minoritaire dans notre collectivité (14%).



Répartition femmes-hommes à temps partiel



Evolution 2018-2023 des taux de temps partiel :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Part des femmes	88%	87%	85%	85%	85%	91%
Part des hommes	12%	13%	15%	15%	15%	9%

Les chiffres restés identiques entre 2020 et 2022 connaissent une évolution à la hausse pour les temps partiel des femmes et une diminution pour la part des hommes.

Filières les plus concernées par le temps non complet :

Filière	Titulaires	Filière	Contractuels
Sociale	66%	Technique	72%
Technique	16%	Animation	39%
Sportive	2%	Culturelle	36%

Le temps partiel est le plus développé dans les filières où les femmes sont majoritaires (filière sociale pour les titulaires où les femmes représentent 90% des agents). A l'identique pour les agents contractuels dans la filière technique les femmes sont majoritaires.

- **Données nationales :**

Au niveau national dans la FPT, répartition des emplois permanents :

Temps complet : 85%
 (temps plein : 79% - temps partiel : 6%)
 Temps non complet : 15%

Source : Rapports sociaux uniques 2021

4. Rémunération

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes reste encore conséquent même s'il est moins important dans la fonction publique (- 13 %) que dans le secteur privé (- 18,5 %) – données DGAFP éd. 2019.

Dans la fonction publique territoriale, en 2015, l'écart salarial était encore de - 9 %.

- **Rémunérations annuelles brutes :**

Catégorie hiérarchique	Femmes	Rém. moyenne	Hommes	Rém. moyenne	Total général
Catégorie A	3 975 546 €	50 323 €	3 567 396 €	54 883 €	7 542 942 €
Catégorie B	2 925 864 €	30 478 €	3 844 731 €	33 726 €	6 770 595 €
Catégorie C	23 343 760 €	23 391 €	24 525 236 €	29 513 €	47 868 996 €
Total	30 245 170 €	25 784 €	31 937 363 €	31 621 €	62 182 533 €

(Données issues des rémunérations brutes payées en 2023)

- **Rémunérations des emplois permanents :**

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	30 648 €
Contractuels permanents	26 878 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	50 364 €
Catégorie B	33 880 €



Catégorie C	27 921 €
Moyenne selon le genre	
Femmes	28 686 €
Hommes	31 634 €
Moyenne globale	30 126 €

La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 30 648 €, celle des catégories C est de 27 921 €, celles des femmes est de 26 686 €.

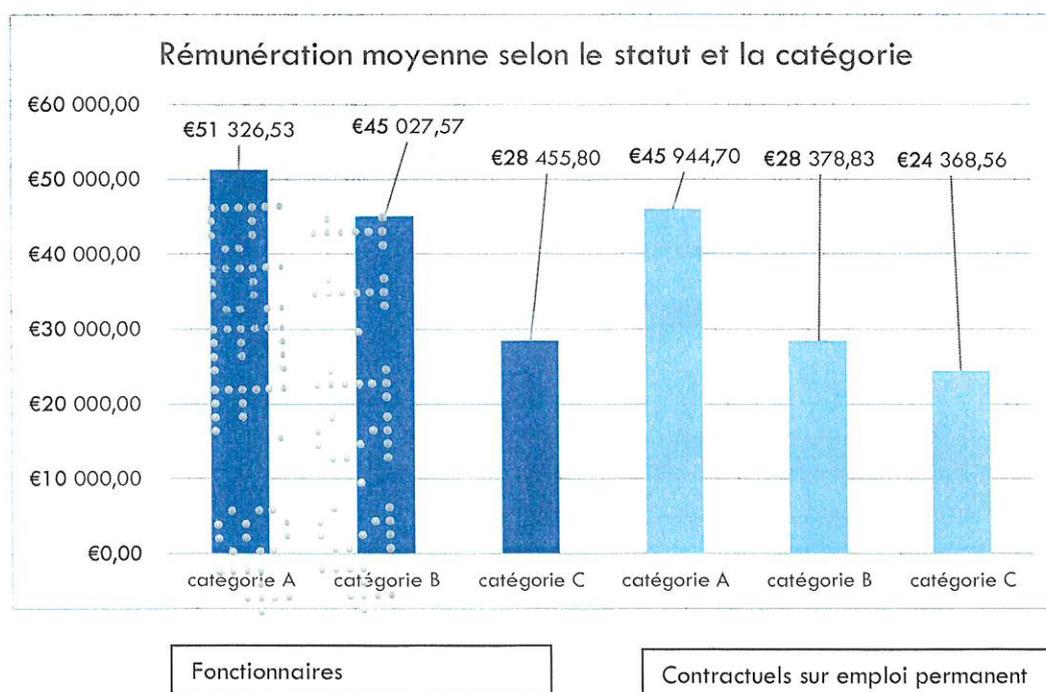
La rémunération moyenne annuelle brute est de 30 126 €

- Evolution des écarts de rémunération par catégorie :

Catégorie hiérarchique	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	8,0%	10,3%	6,3%	9,1%
Catégorie B	11,6%	9,4%	9,6%	6,3%
Catégorie C	16,0%	14,8%	18,9%	11,6%

L'écart de rémunération le plus important concerne le catégories C.

- Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie :



- Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents :

Rémunération statutaire	49 013 998 €
Primes	11 062 277 €
SFT	571 370 €
HSC	1 074 993 €
NBI	459 895 €
TOTAL	62 182 553 €

- Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	18,56 %
Contractuels sur emploi permanent	12,31 %
Emplois permanents	17,79 %

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 17,8 %.

5. Commande publique

La collectivité exige de tous les candidats l'attestation sur l'honneur (ou formulaire DC1) indiquant qu'ils n'entrent dans aucun des cas d'interdictions de soumissionner mentionnés aux articles L 2141 – 1 à 5 et 7 à 11 du Code de la commande publique (CCP) (notamment à l'article L 2141-4.1°). L'objet de l'attestation engage, notamment, les soumissionnaires à attester sur l'honneur qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une condamnation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'article L.1146-1 du Code du travail.

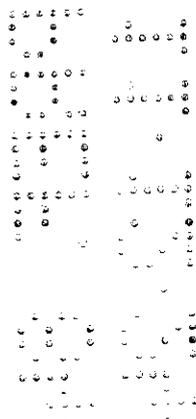
En outre, un certain nombre d'actions exemplaires en matière d'insertion professionnelle ont été engagées, en mettant l'accent notamment sur le public féminin.

Pour exemple, un paragraphe figurant dans nos marchés clausés :

« Dans le cadre de sa politique d'achats responsables et de lutte contre les exclusions, la Ville d'Avignon a décidé de faire application des dispositions de l'article L 2112-2 du Code de la commande publique en incluant dans le cahier des charges de ce marché une clause obligatoire d'insertion par l'activité économique.

La Ville d'Avignon souhaite promouvoir prioritairement l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville du Grand Avignon rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Une attention particulière sera portée sur l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes sans qualification ou expérience professionnelle.

L'Annexe au C.C.A.P. relative à l'insertion par l'activité économique précise à cet égard les différentes modalités envisageables de mise en œuvre de l'action d'insertion. Le pouvoir adjudicateur a mis en place une assistance spécifique, qui doit permettre aux entreprises d'être accompagnées dans la bonne compréhension et la mise en œuvre de ce dispositif. »



C. Actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes

1. Au sein de notre collectivité

- Poursuivre le travail sur la **mixité des métiers** en s'appuyant sur la mobilité interne, la mixité de binômes et une communication non stéréotypée sur les métiers :

L'action amorcée en 2017 de rééquilibrage des filières technique et police municipale se poursuit. L'accueil d'agents féminins au sein de la police municipale a notamment progressé depuis 2020.

Depuis 2022, la Ville a mis en place une communication régulière pour combattre les idées reçues sur les stéréotypes de genre des différents métiers. Des présentations de métiers et des interviews d'agents sont proposées régulièrement sur le site intranet de la Ville.

- Veiller à l'**articulation vie professionnelle / vie privée** lors des réflexions sur l'organisation du temps de travail :

Dans le cadre de l'exigence de conformité aux 1607 heures de travail annuelles, une concertation préalable a eu lieu, durant toute l'année 2021, avec les agents et les représentants du personnel pour concilier les modifications des horaires d'ouverture et les attentes des agents et proposer des profils horaires adaptés.

Lorsque cela était faisable, les plages horaires d'arrivée et de départ, au choix des agents, ont été étendues. Par exemple, l'ensemble du personnel administratif qui n'est pas en accueil du public bénéficie d'une possibilité d'arrivée dès 7h45 et d'une possibilité de départ dès 16h00. La réforme générale du temps de travail a été mise en place au 1^{er} janvier 2022.

Le Règlement du Télétravail, approuvé au Comité Technique de juin 2021, est un élément essentiel de promotion d'une politique sociale exemplaire en permettant une meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour le personnel féminin.

- Poursuivre les **actions de prévention et de sensibilisation interne sur les discriminations**, notamment en matière d'égalité femmes hommes et de prévention :

Des actions de sensibilisation seront organisées à l'intention des managers et des agents.

Des sessions de formation des médiateurs du Pôle Tranquillité Publique ont été réalisées, en lien avec le Planning Familial, sur l'égalité femmes/hommes, la relation fille/garçon et comment aborder ce sujet avec les jeunes.

En 2023, une sensibilisation obligatoire portant sur la prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels a été organisée pour l'ensemble du personnel d'Avignon Musées en lien avec le Planning Familial. Les actions de sensibilisation de ce type se sont poursuivies en 2024 dans d'autres services.

- Informer, accompagner les agents et traiter les situations dans les cas de discrimination, harcèlement, agissements sexistes et actes de violence :

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été présenté en Comité Technique en juin 2021 pour une mise en œuvre rapide, conformément aux dispositions précisées dans la loi n°2019-928 du 6 août 2019 et du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Le dispositif a été lancé en septembre 2022. Sur la période 2023-2024, 27 signalements ont été faits. Les violences verbales sont majoritairement saisies. Les formations « Gestion des situations agressives » devraient avoir un impact positif sur la réduction des comportements de violence verbale et d'intimidation. Elles peuvent servir d'outils aux agents pour mieux gérer les situations de conflit et réduire les escalades verbales.

- Déployer la mise en place du **RIFSEEP** dans un souci d'équité et de respect de l'égalité femmes / hommes, afin de rétribuer de la même manière les mêmes fonctions et de tendre à corriger les inégalités de salaires :

Ce nouveau régime indemnitaire, basé sur une prime liée au métier, par référence aux 140 métiers définis dans notre collectivité, tend à permettre une meilleure homogénéisation du régime indemnitaire, quelle que soit la filière. Il existait en effet de grandes différences selon les filières, au détriment des femmes, surreprésentées dans les filières culturelle, sociale et administrative et sous-représentées dans la filière technique, traditionnellement plus rémunératrice. Le RIFSEEP a été étendu à l'ensemble des cadres d'emploi de la collectivité et fera l'objet, dans les années à venir, d'actualisations régulières.

Il est proposé pour la période 2024-2026 de reconduire le Plan d'Action Egalité et de poursuivre les efforts portés par les 13 actions prioritaires définies sur la période précédente 2021-2023.

Action n°1 : Evaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Avancées : Une formalisation de tableau de bord est en cours de réflexion.

Action n°2 : Favoriser l'accès à des postes à temps complet

Avancées : En 2022, un travail a été mené par le Département Enseignements pour, progressivement compléter les temps non complets des ATSEM. Sur la période 2023-2024, 55 agents titulaires sont à temps complets et 105 à temps non complet. Par ailleurs le pôle Ville Educative s'emploie à proposer des contrats à 32 heures avec des heures complémentaires et également des contrats à 35 heures.

Action n°3 : Favoriser l'égalité femmes hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement ou de mobilité mixtes

Avancées : En 2023 toutes filières et statuts confondus, aucun jury (sur 112) n'a compté que des membres de sexe masculin. A l'exception des jurys composés uniquement de candidates (pour les filières animation, sécurité, sociale), tous les jurys sont aujourd'hui mixtes.

Action n°4 : Favoriser l'égalité femmes hommes dans les procédures de recrutement et de mobilité en élaborant un guide d'entretien et en sensibilisant les membres des jurys

Avancées : La conception d'un guide d'entretien est prévue pour la durée du plan pluri annuel.

Action n°5 : Favoriser l'égalité femmes hommes dans la procédure d'avancement et de nominations

Avancées : Un contrôle est réalisé et l'équilibre est systématiquement recherché dans les nominations.

Action n°6 : Favoriser l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans les recrutements, les affectations et la constitution des équipes

Avancées : L'équilibre femmes/hommes dans les recrutements et affectations est pris en compte.

Action n°7 : Favoriser la mixité des métiers grâce à une campagne de communication de portraits d'agents et d'agentes aux métiers atypiques

Avancées : La mixité des métiers a été abordée dans le cadre d'un Forum des Métiers prévu au cours du 1er trimestre 2024. Des articles dans la revue interne et sur le site intranet de la Ville ont permis à plusieurs agents, positionnés sur des métiers ne correspondant pas au genre traditionnellement attribué aux missions réalisées, de témoigner de leur satisfaction d'occuper leur poste. Cette action sera poursuivie dans les années à venir.

Action n°8 : Actualiser l'organisation du temps de travail en favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle des agents

Avancées : Le nouveau Règlement du Temps de Travail a permis une extension des horaires variables, en particulier pour les agents administratifs sans accueil du public, ce qui permet de moduler plus facilement les horaires de travail.

Action n°9 : Définir les modalités d'organisation du télétravail

Avancées : Le Règlement du Télétravail a été adopté en 2021. Ce dispositif est utilisé majoritairement par des femmes. En 2023 on constate que proportionnellement plus de femmes (17%) que d'hommes (11%) exercent leur fonction en télétravail. Par ailleurs les femmes enceintes sont autorisées à télétravailler de manière dérogatoire au-delà des 3 jours par semaine, conformément au décret du 21 décembre 2021.

Action n°10 : Mettre en place les mesures réglementaires de soutien à la parentalité

Avancées : En lien avec le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, les dispositions ont été mises en place : inapplication du délai de carence pour les arrêts maladie liés à l'état de grossesse, maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou disponibilité de droit pour élever un enfant, possibilité de demander un congé parental par périodes de 2 à 6 mois renouvelables, ajout de l'état de grossesse aux critères de discrimination cités dans l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires.

Action n°11 : Proposer des actions de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations, acte de violence, harcèlements et agissements sexistes

Avancées : Des formations ont déjà eu lieu : en 2023 le planning familial est intervenu pour une sensibilisation à destination des agents des musées sur les VHSS (Violences et Harcèlements Sexistes et Sexuels). 40 agents ont ainsi été formés (17 femmes et 23 hommes). L'accent doit être mis sur la formation des responsables à reconnaître et gérer les situations de violence, de discrimination, de harcèlement, en incluant des techniques de communication, de médiation et de gestion des conflits.

Action n°12 : Instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité

Avancées : En 2023 24 situations ont été traitées et 3 situations jusqu'en septembre 2024.

L'accent sera mis sur le lancement d'une campagne de communication annuelle pour rappeler l'existence et l'importance de ce dispositif.

Action n°13 : Orienter et accompagner les victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité

Avancées : Depuis la mise en place de la cellule d'orientation, des avancées ont été faites, notamment en matière de renforcement du soutien psychologique et de clarification des procédures. La formation des managers à l'accompagnement humain est également en cours. Des mécanismes comme le droit de retrait et la protection fonctionnelle ont été instaurés et des mesures sont prises pour éviter les rencontres entre agents et agresseurs, garantissant ainsi un environnement sécurisé pour les agents. La volonté est d'établir des partenariats avec des associations et des experts en soutien psychologique et en prévention des violences. En 2023, 39 décisions accordant la protection fonctionnelle aux agents ont été prises.

2. Au sein de notre territoire

La Ville poursuit son engagement dans la **lutte contre toutes les discriminations**. Elle apporte également son soutien permanent aux associations ainsi qu'aux établissements scolaires pour toutes les actions entreprises en faveur de **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

La Municipalité a également piloté ou participé à la mise en place de nombreuses actions :

- L'organisation dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2023 de manifestations pour sensibiliser et dire l'urgence :

Ville d'Avignon - Conférence Agora / Festival de la BD le 25 novembre au matin. Les femmes dans le monde de la BD.

11h salle du Conseil municipal.

Lycée des métiers Maria Casares - Présentation en lien avec la Ville d'Avignon du travail réalisé par les lycéennes. Du 15 novembre au 15 décembre dans le Péristyle de l'Hôtel de Ville et bibliothèque Pierre Boule.

Thématiques présentées :

- Inégalités à l'école entre les filles et les garçons dans le Monde
- Violences contre les femmes. Les élèves ont organisé un atelier esthétique, ont réalisé des maquillages représentant des fausses blessures et ont pris des photos. Cette opération a été accompagnée de témoignages de victimes de violences manifestes.

Collectif droit des femmes / Osez Le Féminisme (OLF) / SUD - Organisation de la marche du 25 novembre, départ à 14h30 du Cours Jean Jaurès.

Ligue des droits de l'homme - 1 an après le début du soulèvement des femmes iraniennes, proposition d'une conférence donnée par une femme iranienne sur la situation dans son pays. Salle de l'Antichambre, soutien Ville d'Avignon.

Femmes Solidaires - vendredi 18 novembre à 14h30 au local (6 place Michel Goutier) : projection du film Kimbidalé sur le travail de Femmes solidaires en Ethiopie contre l'excision et les mariages forcés.

Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) - Le jeudi 30 novembre, à partir de 18 Heures au cinéma LE VOX Place de l'Horloge à AVIGNON dans le cadre de la quinzaine d'activisme (25 Novembre/10 Décembre) mise en place par l'ONU en 2014 « ORANGER LE MONDE », l'association Soroptimist a proposé la projection de « L'AMOUR ET LES FORETS » de Valérie DONZELLI avec Virginie EFIRA ET Melvil POUPAUD, sur le thème de l'emprise.

Comme à l'accoutumée, une table ronde a suivi la projection avec deux intervenantes : une psychologue/psychanalyste et une gendarme de la cellule « Maison de Protection des Familles » maintenant basée à la Gendarmerie d'Avignon.

- La Journée Internationale des Droits des Femmes du **8 mars 2024** a donné lieu à un programme de manifestations proposé par la Municipalité :

Film « FLO » - cinéma le VOX Place de l'Horloge - Action réalisée en partenariat entre la Ville d'Avignon et le Conseil Départemental de Vaucluse.

Film réalisé par Géraldine DANON racontant le destin hors du commun de Florence ARTHAUD « la petite fiancée de l'Atlantique ». 2 horaires de séance ont été proposés au personnel féminin : 14h et 18h. Il est également organisé une collation à 16h30 dans la salle des Fêtes de l'Hôtel de Ville.

Envie de relever un défi ? Jouons ensemble et décelons les stéréotypes - Programme diversifié organisé par le pôle des Ressources humaines à

destination de tous les agents de la Ville - ateliers ludiques, activités de sensibilisation, mises en situation – Animation organisée pour la matinée de 9h à 13h, salle des Fêtes de l'Hôtel de Ville. Le Pôle RH a proposé 6 ateliers ludiques : peinture, calligramme – qui allez-vous recruter – cuisine, démonstration et partage – un mot, une définition et mots fléchés – intervention d'un magicien – photographie.

Ces ateliers ont accueilli plus d'une soixantaine d'agents dont quarante femmes et vingt hommes. Ils ont été appréciés par l'ensemble des participants et ont offert de réelles opportunités de réflexion et de sensibilisation, en remettant en question les stéréotypes de genre et en réfléchissant à la manière dont ils pourraient contribuer à des changements positifs dans le cadre de leurs missions respectives.

AGORA AVIGNON – Table ronde organisée à 18h sur le thème « les stéréotypes de genre dans le monde du travail », en présence de femmes travaillant dans des métiers dits d'hommes et des hommes dans des métiers où sont attendues des femmes.

AGORA AVIGNON

8 mars à 18h

Hôtel de Ville
Salle de l'Antichambre

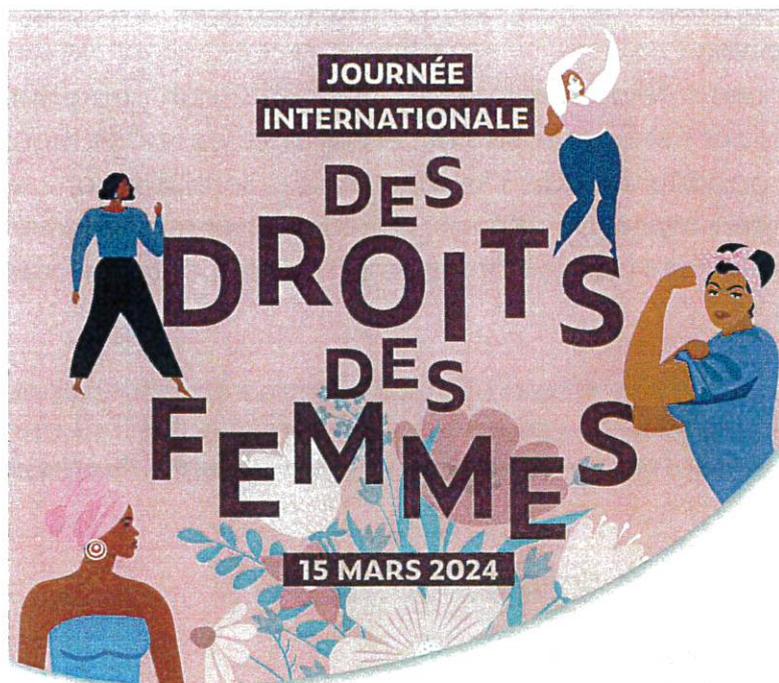
JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Table ronde
Les stéréotypes de genre dans le monde du travail

Table ronde organisée dans le cadre de la Journée Internationale des droits des femmes 2024.

AVIGNON
Ville d'exception

« Chère Ijaewele, manifeste pour une éducation féministe de Chimamanda Ngozi Adichie » - Lecture à voix haute par les élèves de 2de2 et de la 2de9 du lycée René Char d'Avignon, salle des Fêtes de l'Hôtel de Ville.



10h30 | Salle des Fêtes de l'Hôtel de Ville

« Chère Ijaewele, manifeste pour une éducation féministe de Chimamanda Ngozi Adichie »

Lecture à voix haute par les élèves de la 2^{de}2 et de la 2^{de}9 du Lycée René Char d'Avignon

À DESTINATION DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES DE LA VILLE D'AVIGNON

en partenariat avec l'association Femmes Solidaires

AVIGNON
Ville d'exception

•L'engagement du pôle Sports et loisirs très investi dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

Certaines actions portées en 2023 ont été reconduites en 2024. Ainsi les créneaux gratuits mis en place dans le cadre du programme Sport/Santé, en direction du public ont été étoffés. Ces rendez-vous sportifs sont organisés au sein des parcs de la Ville, avec une majorité de pratiquantes.

Lors de **l'octroi de subventions aux associations**, le critère lié à « l'implication dans la vie de la cité et enjeux de citoyenneté » permet de bonifier les subventions aux associations qui œuvrent pour l'égalité femmes-hommes, notamment par la mixité de leurs instances dirigeantes (nombre de femmes au comité directeur et au conseil d'administration).

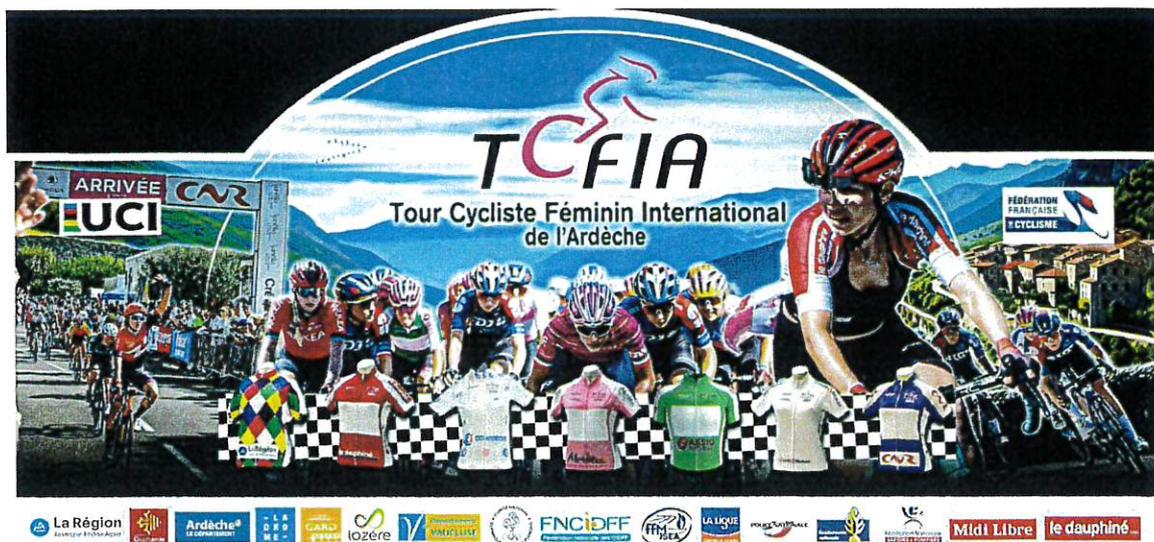
Les critères d'octroi de subventions aux **associations sportives** prennent en compte la part de pratique féminine dans les clubs sportifs. Pour le critère lié à « la performance sportive » le nombre de licenciées féminines et le ratio hommes-femmes sont examinés.

Sont pris en compte, pour les sports collectifs : le nombre d'équipes féminines ayant participé à une compétition fédérale et la meilleure performance féminine et, pour les sports individuels : le nombre de femmes ayant participé à une compétition et la meilleure performance individuelle féminine.

Plusieurs clubs d'Avignon sont, ainsi, actifs, dans la promotion de la pratique féminine et possèdent des sections féminines dynamiques, à l'image du club Avignon Sport Barbière Basket (ASBB) : la section féminine créée en 1979 compte 161 licenciées féminines. Le nombre d'équipes féminines est de 11 avec pour la saison actuelle l'engagement de l'équipe 1 en pré nationale. De son côté le club Avignon Pontet Rugby (APR) compte 63 licenciées féminines et 3 équipes féminines. De bons résultats ont été réalisés par 2 de ces équipes pour la saison sportive 2023/2024 : demi-finaliste PACA Fédérale Séniors et vice-championne PACA fédérale des moins de 18 ans.

Depuis plusieurs années, Avignon accueille le Tour cycliste féminin international de l'Ardèche (« l'Ardéchoise »). Pour la 22^{ème} édition, Avignon a été choisie « Ville étape Départ/Arrivée » le 5 septembre.

En soutien au cyclisme féminin l'association est présente sur le front de la lutte contre les violences faites aux femmes dans la société avec les Comités d'Information des Droits de la Femme et de la Famille (CIDFF) des départements traversés. Afin d'éduquer les jeunes générations les écoles primaires de la Ville ont été sollicitées pour un concours de dessin dont l'un des thèmes proposés a porté sur **l'égalité Femmes/Hommes**.

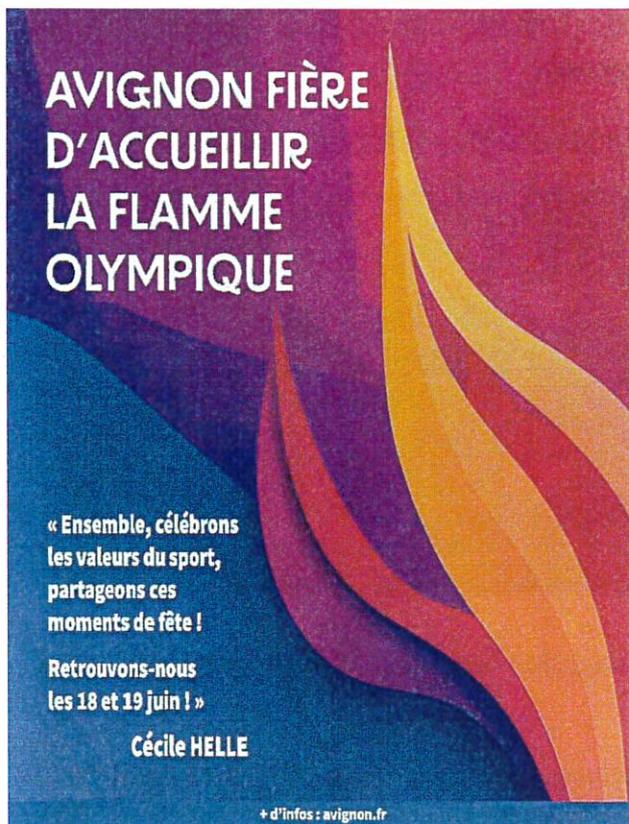


La municipalité a soutenu la course féminine « l'Avignonnaise » le 7 avril 2024. Cette course féminine est devenue en 10 ans, l'événement incontournable des coureuses et marcheuses dans le Vaucluse et les départements voisins. Accessible à tous, cet événement sportif est pour beaucoup la première expérience en compétition et l'occasion de passer une matinée dans une ambiance festive et joyeuse.



Sur un parcours nature atypique, cet événement regroupe toutes les femmes de 7 à 77 ans (et plus !). Les participantes peuvent effectuer le parcours en mode marche (6kms) ou en mode course chronométrée (8kms).

Objectif 2024 : atteindre les 1 500 participantes.



Enfin dans le cadre du passage de la Flamme Olympique le 19 juin, la Ville a proposé 4 porteurs de flamme : 2 femmes et 2 hommes :

Estelle Gonzalès (jeune championne d'escalade trisomique)

Joelle Miquet (bénévole investie dans 3 clubs sportifs avignonnais)

Jean Claude Amoureux ayant participé aux JO de Montréal 1976 en athlétisme

Jérémie Azou Champion Olympique d'aviron à Rio en 2016.



- La contribution du pôle Ville éducative à la promotion de l'égalité des sexes à l'école :

Dans la nouvelle **école Melly et Paul Puaux** située dans l'éco quartier Joly-Jean et ouverte depuis la rentrée de septembre, des sanitaires non genrés ont été construits : les portes des toilettes descendent jusqu'en bas pour préserver l'intimité des enfants. Dans cette école les recommandations sur les cours non genrés sont également appliquées.

A la rentrée scolaire les élèves des écoles de la Ville ont reçu un **kit complet de fournitures scolaires** comprenant feutres, crayons de couleur, cahiers, ardoise effaçable, stylo, taille-crayon, gomme, double décimètre, crayons gris, surligneurs... Quant aux maternelles, elles ont reçu un bavoir, des mouchoirs et

une blouse pour les activités créatives. Celle-ci de couleur neutre (gris et beige), a la particularité d'être non genrée.

Au total, 5 959 kits élémentaires et 3 180 kits maternelles ont été constitués.



D'autres actions ont été menées par le pôle Ville éducative tout au long de l'année :

- Participation de 5 agents (3 directrices périscolaires, 2 coordinatrices) à la journée de lutte contre les discriminations sexistes organisée le 27 mars par la Ligue de l'enseignement du Vaucluse
- Inscription d'1 agent (directrice périscolaire) à une formation « Déconstruire les stéréotypes de genre et promouvoir l'égalité », organisée par le SDJES avec l'association L'œil du loup.
- Mise en place de cycles d'activités périscolaires « Discussions et activités autour de l'égalité des genres, et autres sujets citoyens » en partenariat avec le CIDFF, à l'école Saint-Jean (7 après-midis successifs, pour 2 groupes de 18 enfants en 2024).
- Dans le cadre de l'opération Fraich'cours qui permet la végétalisation des cours d'écoles (Vertes Rives, Marcel Perrin, et Saint Ruf), un programme a été mis en place avec la création d'un terrain multi sport non genré dans la cour.
- A l'occasion du renouvellement du Conseil municipal des enfants, la parité a été instaurée avec l'élection d'une fille et d'un garçon par école.

Ce sont des valeurs sur lesquelles les équipes périscolaires travaillent tout au long de l'année :

- Constitution non genrée des groupes d'activités (équilibre fille/garçon quelle que soit l'activité)
- Posture pédagogique des équipes véhiculant ce message.

En 2024 et 2025, ces actions seront poursuivies et développées au sein du territoire. Il est envisagé de :

- Sensibilisation des entreprises répondant aux **appels d'offres** en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité femmes hommes. Porter une attention particulière sur l'insertion professionnelle des femmes et des jeunes sans qualification ou expérience professionnelle issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

- Soutien permanent de la Ville aux établissements scolaires et aux associations pour les actions entreprises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Poursuivre l'amélioration de la présence des femmes dans l'**espace public** et leur visibilité sur le plan symbolique (noms de rues, squares et équipements). La féminisation, en associant le nom de l'épouse pour la nouvelle école Melly et Paul Puaux et la médiathèque Madeleine Renaud et Jean-Louis Barrault en sont une illustration.

Lors du Conseil municipal du 28 septembre, deux femmes ont été mises à l'honneur :

Christiane BRAY, habitante emblématique du quartier Ouest qui s'est engagée pendant plus de 30 ans à Monclar et à la cité Louis Gros, avec la volonté d'aider les familles de ce quartier. Un square porte désormais son nom.

Cécile NOWAK, première Française à avoir décroché l'or en judo aux jeux olympiques de Barcelone. Très impliquée dans le développement de la pratique féminine du judo, engagée dans la transmission des valeurs de ce sport, sportive exemplaire, il a été décidé de dénommer le nouveau dojo de Monclar du nom de cette athlète.

Le Conseil municipal du 30 novembre mettra également à l'honneur Marie-Josée ROIG, Maire d'Avignon de 1995 à 2014. En hommage à son long parcours politique, à son engagement envers la ville, l'allée située sur l'île de la Barthelasse face au pont d'Avignon portera désormais son nom.

- Programmer des manifestations et expositions lors des journées thématiques des **8 mars et 25 novembre**. Lecture à voix haute de textes féministes par les élèves du lycée René Char, prises de paroles et sensibilisation au droit des femmes.

- **Projet de soutien** au club SOROPTIMIST, association œuvrant pour la défense des droits des filles et des femmes, sous la forme d'un parcours sur 4 lieux patrimoniaux en participant à des animations avec des artisans pour récolter des fonds au bénéfice de la clinique Sainte Catherine.

- Illumination du Pont St Bénézet autour du **25 novembre**.

- Relancer les marches exploratoires de femmes.

CONCLUSION

Le présent rapport résume la situation de l'égalité femmes-hommes au niveau de la Ville d'Avignon ainsi que les actions mises en place pour réduire les inégalités persistantes.

Même si la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes ne relève pas uniquement du pouvoir des institutions publiques, les collectivités territoriales jouent un rôle important pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder aux mêmes droits et de bénéficier des mêmes chances.

