



Rapport d'information sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire communal pour l'année 2023



SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
L'OBLIGATION D'UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	3
LE NOUVEAU CADRE JURIDIQUE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	4
METHODOLOGIE.....	8
 <u>SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES AGENTES ET AGENTS DE LA VILLE DE TROYES.....</u>	 <u>10</u>
 CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	 11
INDICATEUR 1 - EFFECTIFS PHYSIQUES SUR EMPLOI PERMANENT PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE	11
INDICATEUR 2 - AGE MOYEN ET MEDIAN PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	14
INDICATEUR 3 - REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DE TRAVAIL : TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL	16
INDICATEUR 4 - REPARTITION AGENTS RECRUTES SELON LE STATUT, PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE AINSI QUE PAR FILIERE	17
INDICATEUR 5 - REPARTITION DES EFFECTIFS RATTACHES AUX EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPERIEUR ET DE DIRECTION	19
INDICATEUR 6 - NOMBRE DE FONCTIONNAIRES AYANT BENEFICIE D'UN AVANCEMENT DE GRADE OU D'ECHELON 20	19
REMUNERATION	21
INDICATEUR 7 - REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR SEXE, STATUT ET CATEGORIE HIERARCHIQUE	21
FORMATION	26
INDICATEUR 8 - JOURNEES DE FORMATION SUIVIES PAR LES AGENTS ET NOMBRE D'AGENTS AYANT PARTICIPE A AU MOINS UNE JOURNEE DE FORMATION EN 2023	26
 <u>SITUATION SOCIALE ET ECONOMIQUE DES FEMMES SUR LE TERRITOIRE DE LA VILLE DE TROYES</u>	 <u>29</u>
 LA SITUATION SOCIALE DES TROYENNES	 30
1) LA DEMOGRAPHIE COMMUNALE	30
2) LES PERSONNES SEULES ET LES FAMILLES MONOPARENTALES	31
3) LES NIVEAUX DE FORMATION	32
4) LES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	33
LA SITUATION ECONOMIQUE DES TROYENNES	35
5) LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	35
6) LA REMUNERATION	35
LE SOUTIEN DE LA VILLE DE TROYES A LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES TROYENNES ..	38
1) L'ACCUEIL DES ENFANTS ET ADOLESCENTS	38
2) LE POINT INFORMATION JEUNESSE	39
3) LA GESTION DU FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS	40
4) L'ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE	41
LE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS CONTRIBUANT A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES	42
5) LES MARCHES PUBLICS	42

PREAMBULE

Le **cadre réglementaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable au secteur public**, découle du **Code du Travail, Titre IV - Egalité professionnelle** et de l'**Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**, lequel renforce et approfondit les engagements pris précédemment par le **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013**.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur 2 principes :

- L'égalité des droits, en vertu de laquelle toute discrimination entre salariés, notamment à raison du sexe, est interdite ;
- L'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait et s'assurer que tous les individus disposent des mêmes chances, des mêmes opportunités de développement social, cela indépendamment de leur origine sociale, de leur sexe, de leurs moyens financiers, de leur lieu d'habitation, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou d'un éventuel handicap.

La politique d'égalité professionnelle est mise en œuvre au travers d'une double approche, à la fois intégrée et spécifique :

- Intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des femmes et des hommes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques
- Spécifique, puisque certaines inégalités de fait qui subsistent nécessitent des actions en faveur des femmes.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, cela afin de favoriser la cohésion sociale et d'être représentative de la société qu'elle sert.

L'obligation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

L'article D2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants élaborent, en préalable aux débats sur leur projet de budget, un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**. Le contenu de ce rapport est précisé comme suit :

- I. En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.
- II. **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité social territorial conformément à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

III. **Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**, telles que définies à l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

Le nouveau cadre juridique en matière d'égalité professionnelle

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique (titre V - articles 80, 81, 82, 83, 84 et 85) puis la **loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** ont fixé de nouvelles obligations pour les collectivités afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Dispositions	
Loi n° 2019-828 art. 80-I et II	<u>Dispositif de signalement :</u> Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. (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)
	<u>Plan d'action pluriannuel :</u> Les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan, dont la durée ne peut excéder « trois ans renouvelables », doit au moins comporter des mesures visant à : • Evaluer, 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 cadres d'emploi et grades de la fonction publique ; • 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 et les agissements sexistes. L'absence de plan ou son non-renouvellement est sanctionnable d'une pénalité allant jusqu'à un maximum de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. (Décret n° 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)

Dispositions (suite)	
Loi n° 2019-828 art. 81	<u>Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires :</u> L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est modifié de sorte que l'état de grossesse soit ajouté aux critères ne pouvant donner lieu à distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires.
Loi n° 2019-828 art. 82 Loi n° 2023-623 art. 3 art. 4 art. 7 art. 8 CGFP articles L 132-5 L 132-6 L 132-6-1 L 132-6-2 L 132-8 L 132-9-2 L 132-9-3	<u>Obligation de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants :</u> Les nominations dans les emplois de direction des collectivités territoriales et EPCI doivent concerner, au titre de chaque année civile, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe (loi du 6 août 2019). Ce taux sera porté à 50 % à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des EPCI de plus de 40 000 habitants (loi du 19 juillet 2023). En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due. Son montant est de 90 000 euros pour chaque personne manquante. Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 50 000 euros. <u>Obligations de publication (loi du 19 juillet 2023) :</u> - Les communes et EPCI employeurs publient chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. En cas de non-respect de cette obligation de publication, une contribution forfaitaire est due. Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de cette contribution financière est fixé à 25 000 euros. Cette contribution est due en l'absence de publication avant le 30 juin de l'année suivant celle au titre de laquelle les emplois ont été pourvus. - A compter du 1^{er} janvier 2027, les communes et EPCI employeurs publieront chaque année la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction. Cette répartition sera rendue publique sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. En cas de non-respect de cette obligation de publication, une contribution forfaitaire sera due par l'employeur. <u>Obligation de maintenir une proportion d'au moins 40 % de personnes de même sexe parmi les emplois de direction (loi du 19 juillet 2023) :</u> A partir du 1^{er} janvier 2027, les collectivités territoriales et EPCI devront se conformer à ce nouvel objectif. A défaut, l'employeur disposera d'un délai de trois ans pour répondre à cette obligation et, au terme de la première année, devra publier les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction retenues. A l'expiration de ce délai et si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se verra appliquer une pénalité financière, dont le montant, déterminé en tenant compte de la situation initiale s'agissant de la représentation des femmes et des hommes ainsi que des motifs de non-respect du taux fixé, ne pourra excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. <i>(Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique).</i> <u>Création d'un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique (loi du 19 juillet 2023) :</u> Aux termes de l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et employant au moins 50 agents publics doivent chaque année publier, sur leur site internet, au plus tard le 30 septembre, les indicateurs et l'index obtenu relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constatés en année N-1, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer (codifié aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du CGFP). Le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, ainsi que le décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 portant sur les modalités de calcul des

indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, sont venus définir les indicateurs, préciser les modalités de calcul ainsi que les pénalités prévues.

Les 4 indicateurs ainsi définis par décret sont :

- Fonctionnaires : écart global de rémunération entre femmes et hommes (50 points)
- Agents contractuels : écart global de rémunération entre femmes et hommes (15 points)
- Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (25 points)
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

Sont pris en compte les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit public sur postes permanents.

A partir des indicateurs est calculé un index noté sur 100 points. Si le score cible de 75 points n'est pas atteint, l'employeur publie sur son site internet, au plus tard le 15 novembre, ses objectifs de progression. Ces objectifs doivent demeurer consultables jusqu'à ce que la cible soit atteinte.

Les résultats ainsi obtenus à l'Index égalité professionnelle font l'objet d'une présentation en CST ainsi qu'à l'assemblée délibérante.

Pénalités :

Une pénalité est prévue en cas de non-publication des indicateurs (45 000 € pour un EPCI d'au moins 80 000 habitants / 25 000 € pour une commune)

Une pénalité (pouvant atteindre 1% de la masse salariale) est également prévue lorsque la cible n'est pas atteinte dans un délai de 3 ans. Son montant est calculé en fonction du score obtenu à l'index et de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents.

En 2024 et au titre de l'année 2023, la Ville de Troyes a obtenu les résultats suivants :



Dispositions (suite)	
Loi n° 2019-828 art. 83	<u>Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée :</u> Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. L'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue. Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe. La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives. <i>(Décret n° 2020-97 du 5 février 2020 fixant les dérogations au principe d'alternance de la présidence des jurys et des instances de sélection dans la fonction publique)</i>
Loi n° 2019-828 art. 84	<u>Inapplication du délai de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse :</u> Le délai de carence ne s'applique plus dans le cas où une femme employée dans le secteur public est en congé maladie, lorsque ce congé intervient entre la date de la déclaration de grossesse et le début du congé pour maternité.
Loi n° 2019-828 art. 85-I	<u>Maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit :</u> Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant ou d'un congé parental, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps et le cadre d'emploi.
Loi n° 2019-828 art. 85-II	<u>Prise en compte de la situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés pour l'élaboration des lignes directrices de gestion :</u> La part de femmes et d'hommes dans les agents promouvables et susceptibles d'être promus est prise en compte dans le tableau d'avancement présenté dans la Fiche n°11 des Lignes Directrices de Gestion intitulée « La politique d'évolution statutaire » et disponible sur Intranet.
<u>Extension des droits aux congés liés à la parentalité ainsi que leurs règles d'utilisation aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public,</u> cela dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires. Concerne le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. <i>(Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la Fonction publique territoriale)</i>	

Un **Plan d'Action Pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle**, commun à la Ville de Troyes, au Centre Municipal d'Action Sociale et à Troyes Champagne Métropole, avait été soumis au Comité Technique de la Ville de Troyes du 4 février 2022. Ce premier Plan d'action étant arrivé à échéance fin 2023, un nouveau Plan d'Action Pluriannuel est entré en vigueur en 2024, pour la période 2024-2026, après avis des aux membres des Comités Sociaux Territoriaux compétents :

- Pour la Ville et le Centre Municipal d'Action Sociale, le 15 avril 2024 ;
- Pour Troyes Champagne Métropole, le 16 avril 2024.

Au travers de ce Plan d'action commun et aux termes des articles L132-1 à L132-4 du Code Général de la Fonction Publique, la Ville de Troyes, le Centre Municipal d'Action Sociale et Troyes Champagne Métropole se sont engagés en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, avec pour objectifs de défendre, promouvoir et faire respecter le droit fondamental qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes, et de veiller, dans la mise en œuvre des politiques de ressources humaines municipales et communautaires, à rechercher l'égalité, la défense des droits et à lutter contre les discriminations.

Cette démarche doit réaliser en concertation avec les Organisations Syndicales, dont le rôle d'acteurs du dialogue social dans ce domaine est essentiel. Aussi, des groupes de travail composés de représentants du personnel et de la Direction des ressources humaines seront organisés afin de suivre les objectifs du présent Plan, l'enrichir de propositions d'actions nouvelles, voire de nouvelles thématiques à intégrer dans le cadre des axes qui le structurent, à savoir :

- Evaluer, 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,
- 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.

METHODOLOGIE

Le présent rapport porte sur la situation professionnelle comparée des agents, femmes et hommes, employés sur postes permanents par la Ville de Troyes. Cette situation est évaluée à partir de l'exploitation des données RH au 31 décembre 2023.

Afin de constituer une base de données pouvant être suivie et comparée sur plusieurs années, il est retenu une liste d'indicateurs issue des orientations prises dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Cette méthodologie permet également de disposer d'un référentiel commun avec celui de Troyes Champagne Métropole.

Afin d'analyser les données de l'année 2023, les indicateurs sont regroupés en 3 thèmes :

1 - Conditions générales d'emploi :

Indicateur 1	Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie et par filière
Indicateur 2	Age moyen et médian par catégorie hiérarchique
Indicateur 3	Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel
Indicateur 4	Répartition agents recrutés selon le statut, par catégorie hiérarchique et par filière
Indicateur 5	Répartition des effectifs rattachés aux emplois d'encadrement supérieur et de direction
Indicateur 6	Nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement de grade ou de cadre d'emploi au cours de l'année

2 - Rémunérations :

Indicateur 7	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par sexe, statut, catégorie hiérarchique et filière
---------------------	--

3 - Formation :

Indicateur 8	Volume de formations dispensées aux agents sur emploi permanent et nombre d'agents ayant participé à au moins une journée de formation
---------------------	--

Lorsque cela est possible, les données RH sont mises en regard de celles présentées dans le dernier Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, publié par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Ce rapport, publié en novembre 2024, recueille les chiffres des bilans sociaux de toutes les fonctions publiques. Les données ainsi traitées sont arrêtées au 31 décembre 2022.

La dernière partie de ce rapport présente :

- **Des indicateurs statistiques relatifs à la situation économique et sociale des femmes sur le territoire de Troyes et qui caractérisent le contexte de leur vie professionnelle.**
- **Les actions menées par la Ville de Troyes, dans le cadre de ses compétences, et qui contribuent à faciliter ou à promouvoir l'activité professionnelle des femmes habitant sur son territoire.**

Situation comparée des femmes et des hommes agentes et agents de la Ville de Troyes

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

Indicateur 1 - Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie et par filière

Au 31 décembre 2023, 1 092¹ agents exercent leurs fonctions sur des postes permanents. 586 sont des femmes et 506 des hommes.

	Tous permanents			dont	Fonctionnaires			et	Contractuels sur postes permanents		
Catégorie	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total
Catégorie A	98	59	157		78	49	127		20	10	30
Catégorie B	190	89	279		160	71	231		30	18	48
Catégorie C	298	358	656		282	356	638		16	2	18
Toutes catégories	586	506	1092		520	476	996		66	30	96
Part femmes / hommes (% arrondi au 10 ^{ème})	53,6	46,3	100		52,2	47,8	100		68,8	31,2	100
Part / effectif global (% arrondi au 1/10 [°])					47,6	43,6	91,2		6,1	2,7	8,8

Au 31 décembre 2023, l'effectif d'**agents permanents** de la Ville est composé à **53,6 % de femmes**. Ce taux était de 55,0 % en 2018, de 53,5 % en 2019, de 54,2 % en 2020, de 53,4 % en 2021 et de 54,0 % en 2022. Les variations constatées, à la baisse ou à la hausse, sont donc relativement limitées.

A la même date, les femmes représentent **52,2 % de l'effectif d'agents fonctionnaires** (54,3 % en 2018, 52,5 % en 2019, 53,0 % en 2020, 51,8 % en 2021 et 52,3 % en 2022). Cette représentation parmi les agents fonctionnaires est donc stable. Les fonctionnaires représentent 91,2 % de l'effectif global.

Les **contractuels** représentent 8,8 % de l'effectif d'agents sur postes permanents. Parmi eux, **68,8 % sont des femmes** (64,8 % en 2018, 67,6 % en 2019, 67,9 % en 2020, 72,1 % en 2021 et 74,2 % en 2022).

Ainsi, **les femmes demeurent majoritaires parmi les effectifs permanents de la Ville de Troyes**. Les taux de représentation féminine sont assez stables ; les variations sont limitées d'une année sur l'autre.

Cette part nettement majoritaire des femmes parmi les effectifs permanents s'observe également dans la fonction publique au niveau national :
(voir schéma page suivante)

¹ Les **emplois permanents** sont les emplois créés par l'organe délibérant de la Collectivité et qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ces emplois sont occupés par des agents titulaires (fonctionnaires titulaires et fonctionnaires stagiaires) et des agents non-titulaires (contractuels en contrat à durée indéterminée ou déterminée).

Dans le présent rapport sont exclus les agents permanents non-rémunérés par la Collectivité au 31/12/2023, tels que les agents en congé parental (1), en détachement vers l'extérieur (11) ou en disponibilité (50).

Les contractuels non permanents au sens de la Collectivité ne sont pas comptabilisés : collaborateurs de cabinets (2), contractuels en contrat de remplacement (35), apprentis (10), emplois aidés (12), contractuels sur emplois occasionnels ou saisonniers (76), assistants maternels (10).

Comparatif des taux de représentation femmes & hommes sur postes permanents Ville de Troyes/ Fonction publique territoriale (FPT)

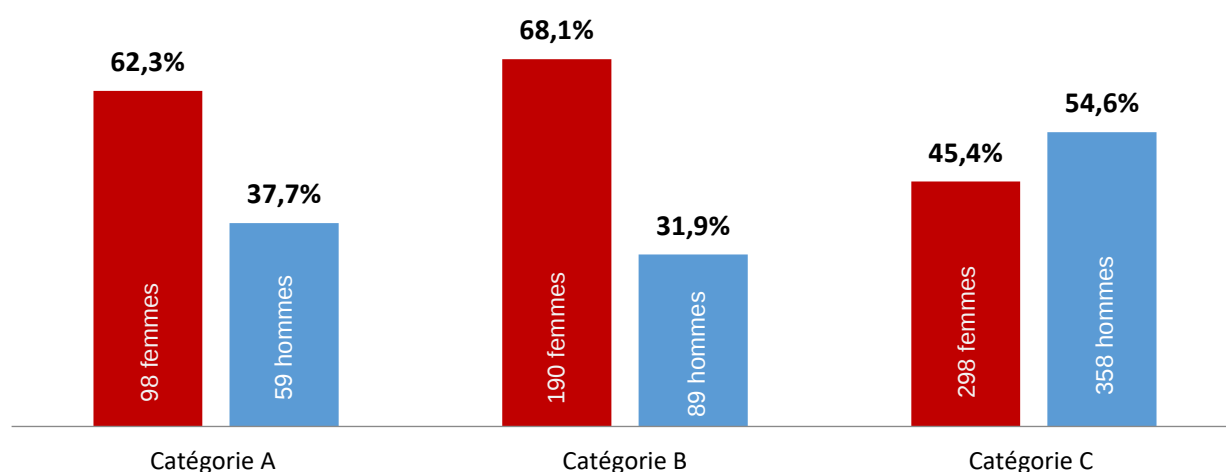


* Source : D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, données 2022 (édition 2024)

Comparativement aux taux moyens connus pour l'ensemble de la Fonction publique territoriale, les niveaux de représentation à Troyes sont plus proches d'une représentation équilibrée entre femmes et hommes.

Répartition par catégorie au 31 décembre 2023 :

Répartition femmes-hommes en % par catégorie hiérarchique



Le tableau ci-dessus ne prend pas en compte les 11 assistantes maternelle (agents hors-filières et hors catégories statutaires)

En catégorie C, la part des femmes, très stable depuis 2019 (52,7 % en 2019 et 53,9 % en 2020), est passée de 52,5 % au 31 décembre 2021 à 46,3 % au 31 décembre 2022, puis à 45,4 % au 31 décembre 2023. **La diminution de la représentation des femmes en catégorie C est ainsi confirmée.** En parallèle, leur représentation en catégorie B a très nettement progressé, passant de 49,1 % en 2021 à 68,5 % en 2022 : cette **part très majoritaire des femmes en catégorie B (plus des 2/3) est confirmée en 2023** (68,1 %). Cette évolution s'explique principalement par la mise en œuvre du décret 2021-1882 du 29 décembre 2021, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022, aux termes duquel le cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture a été classé de catégorie C à catégorie B.

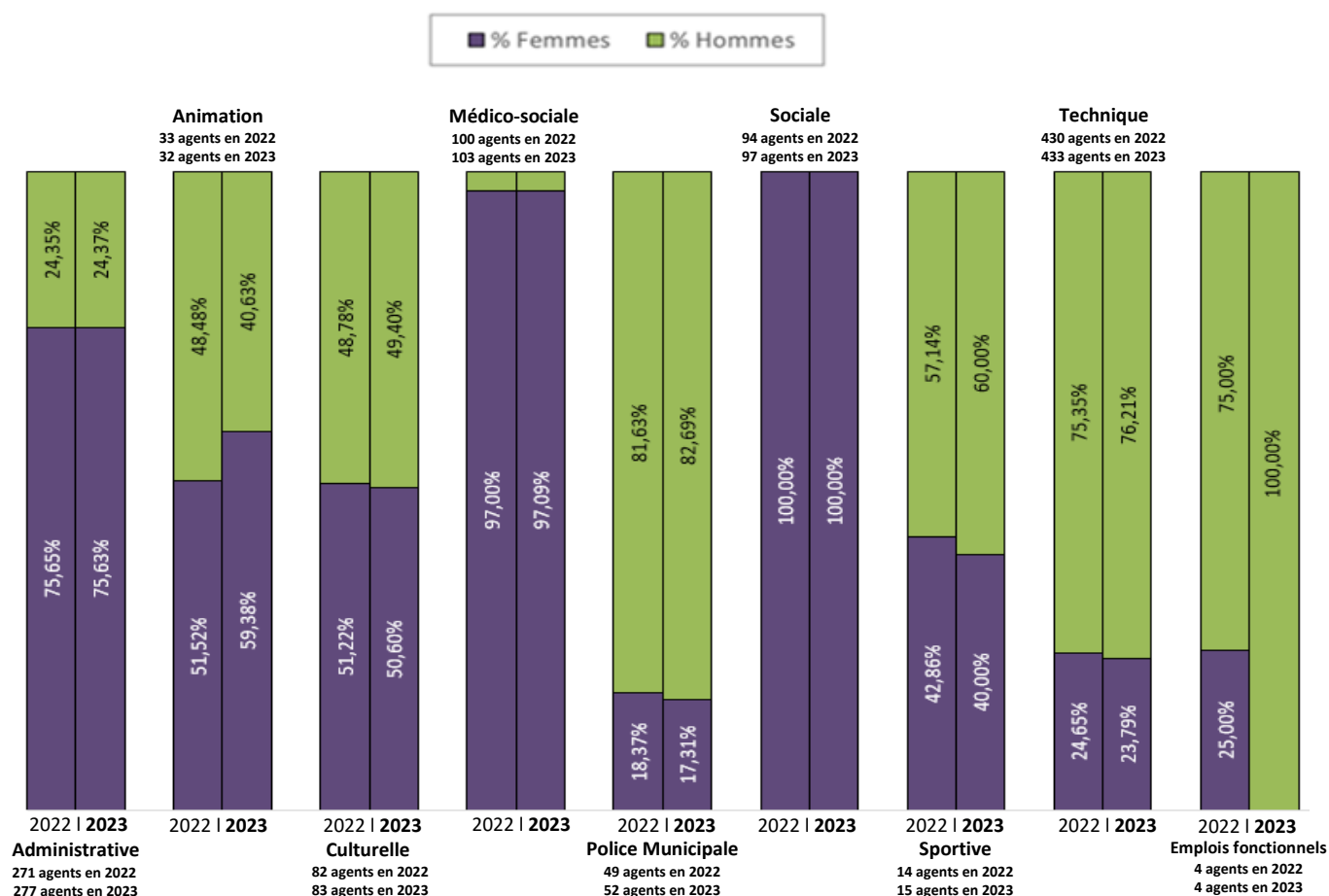
En catégorie A, la part des femmes est en progression sensible, étant passée de 60,5 % au 31 décembre 2020 à 61,9 % en 2021, 61,8 % en 2022 et **62,3 % en 2023**.

A titre de comparaison, **pour l'ensemble de la Fonction publique territoriale, le taux moyen de représentation des femmes** était au 31 décembre 2022 ² :

- Catégorie A : 69 %
- Catégorie B : 64 %
- Catégorie C : 59 %

Répartition par filière :

Répartition femmes/hommes par filière en 2022 et 2023



S'agissant de la représentation des femmes et des hommes par filière sur emplois permanents, des disparités très fortes se maintiennent. Ainsi, **les filières administrative, médico-sociale et sociale sont très largement féminisées ; la filière sociale ne comporte aucun homme en 2023, tout comme en 2022**. A contrario, **les filières police municipale, technique et, dans une moindre mesure, sportive sont majoritairement composées d'hommes**.

Les proportions de femmes et d'hommes dans les différentes filières ont très peu évolué entre 2022 et 2023, comme c'était le cas entre 2021 et 2022.

² Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique - Edition 2024 (page 34)

Indicateur 2 - Age moyen et médian par catégorie hiérarchique

L'**âge moyen** est la moyenne des âges d'une population donnée. Elle se calcule en divisant la somme des âges de l'échantillon par le nombre de personnes.

L'**âge médian** est l'âge qui divise une population donnée en deux groupes numériquement égaux, une moitié étant plus jeune et l'autre moitié plus âgée.

Tous agents permanents 2022/2023				
Catégories	Femmes		Hommes	
	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen
A	45 (49 en 2022)	45,2 (47,8 en 2022)	49 (52 en 2022)	47,7 (49,4 en 2022)
B	43,5 (45 en 2022)	43,4 (43,4 en 2022)	43,5 (48 en 2022)	43,2 (46,2 en 2022)
C	44 (47 en 2022)	44 (45,6 en 2022)	43,5 (45 en 2022)	43,5 (43,9 en 2022)
Toutes catégories	44 (46 en 2022, idem en 2021)	44,1 (45,3 en 2022 et 45 en 2021)	45 (47 en 2022, idem en 2021)	44,5 (44,9 en 2022 et 45 en 2021)

Toutes catégories confondues, l'**âge moyen des femmes en 2023 est de 44,1 ans et celui des hommes de 44,5**. Cet **âge moyen, relativement stable entre 2021 et 2022, a sensiblement fléchi chez les agents hommes entre 2022 et 2023 (- 0,4 année), plus nettement chez les agents femmes (- 1,2 année)**.

Chez les hommes, c'est en catégorie B que cette diminution de l'âge moyen a été la plus marquée (- 3 années), puis en catégorie A (- 1,7 année).

Chez les femmes, c'est en catégorie A que cette diminution de l'âge moyen a été la plus marquée (- 2,6 années), puis en catégorie C (- 1,6 année).

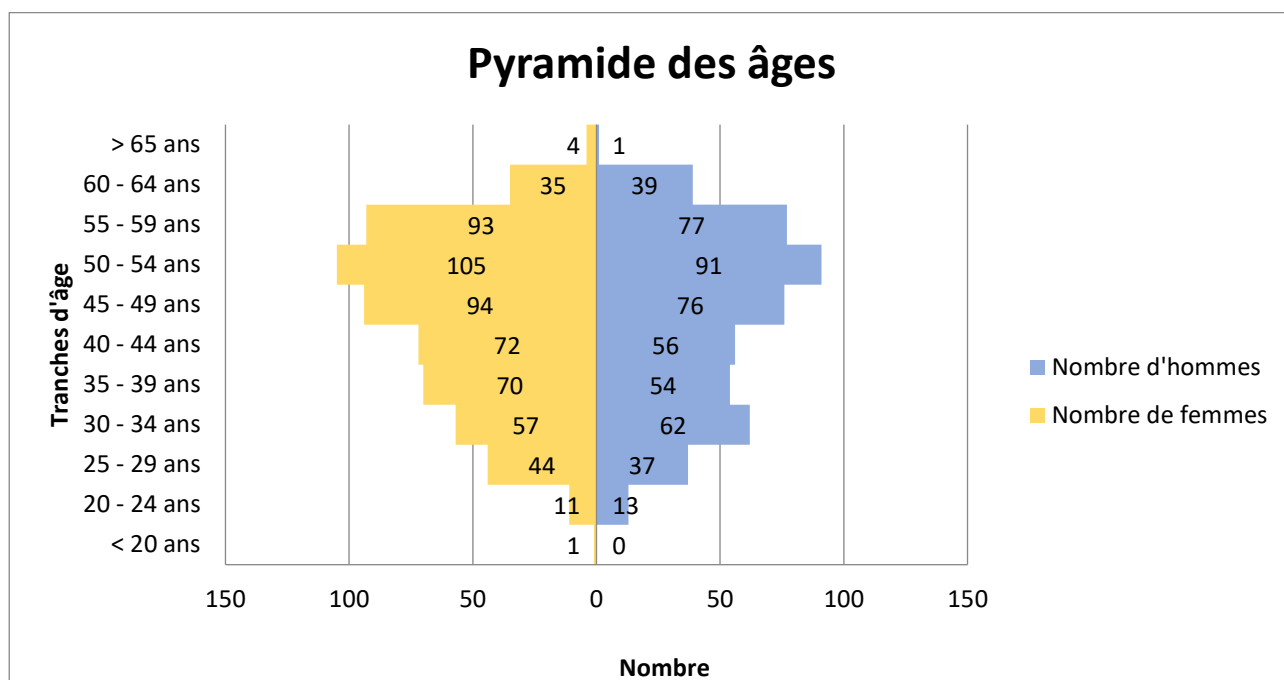
S'agissant de l'**âge médian**, celui-ci confirme ce « rajeunissement » relatif observé **entre 2022 et 2023 : celui-ci a diminué de 2 années, tant chez les agents hommes que chez les agents femmes**.

Hommes et femmes confondus, l'âge moyen des agents permanents de la Ville de Troyes est de 44,3 ans en 2023. Il était de 45,1 ans en 2022 et de 44,9 ans en 2021. A titre de comparaison, la moyenne d'âge des agents dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale était de 46 ans en 2022.³

La prochaine étude, qui portera sur les effectifs permanents au 31/12/2024, permettra de confirmer ou relativiser cette évolution, laquelle s'explique principalement par des départs en retraite plus nombreux, remplacés par des agents en début de carrière,

³ Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique - Edition 2024 (page 35)

La **pyramide des âges** ci-dessous représente graphiquement la répartition par sexe et classe d'âge des agents sur postes permanents au 31 décembre 2023 :



La répartition des effectifs par sexe et par tranche d'âge présente un profil de pyramide inversée, cette base inversée (effectifs les plus nombreux) étant, comme en 2022, formée par la tranche des 50-54 ans et celle des 55-59 ans. Cette configuration de pyramide des âges s'observe également au niveau national, dans l'ensemble de la Fonction publique territoriale.

S'agissant de la répartition dans les autres classes d'âge :

- La part des femmes de moins de 30 ans demeure très stable : 9 % depuis 2021 ;
- **La part des hommes de moins de 30 ans, laquelle diminuait de façon régulière depuis trois ans** (12 % en 2020, 11 % en 2021 et 10 % en 2022), **est stabilisée** (10 % en 2023) ;
- La part des femmes de plus de 60 ans (39 agents), qui était stable de 2019 à 2022, a sensiblement progressé, passant de 6 % à 7 % ;
- La part des hommes de plus de 60 ans (40 agents), de 7 % en 2020 et 2021 puis de 6 % en 2022, a progressé de 2 points (8 %).
- Parmi les 586 agents femmes, 237 ont plus de 50 ans, soit 40,4 %.
- Parmi les 506 agents hommes, 208 ont plus de 50 ans, soit 41,1 %.

Indicateur 3 - Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel

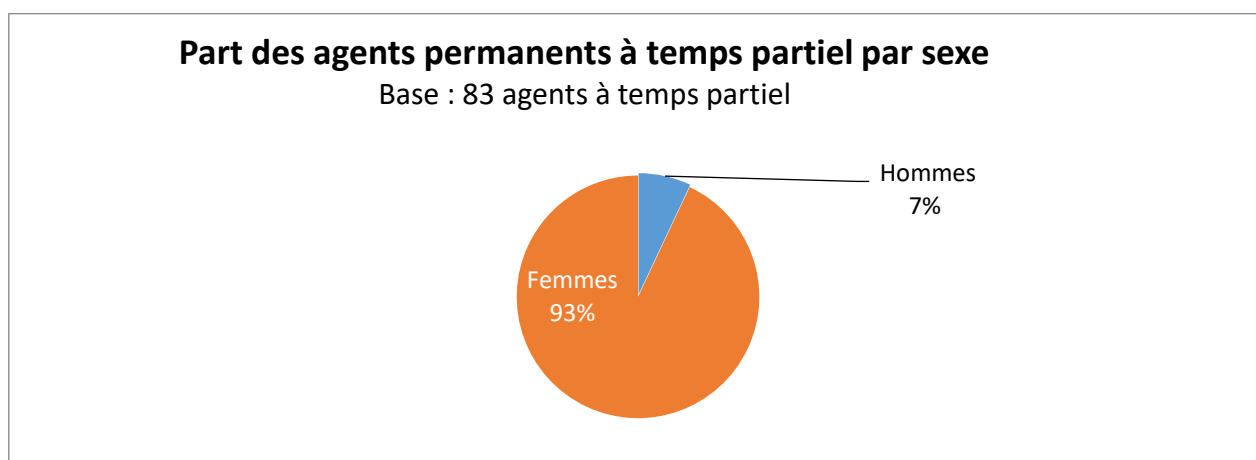
Le tableau ci-dessous présente la répartition sur postes permanents en 2023 des **agents à temps complet (ou non complet), effectuant leurs missions soit à temps plein, soit à temps partiel**.

	Tous permanents			dont	Fonctionnaires			et	Contractuels sur postes permanents		
	F	H	Tous		F	H	Tous		F	H	Tous
Temps complet	579	496	1 075		518	470	988		61	26	87
dont temps plein :	502	489	991		447	463	910		55	26	81
dont temps partiel :	77	6	83		71	6	77		6	0	6
Temps non complet	7	10	17		2	6	8		5	4	9
TOTAL	586	506	1092		520	476	996		66	30	96

NB : les temps partiels thérapeutiques, temporairement prescrits à des agents à temps plein, restent comptés à temps plein.

Sur 1 075 agents travaillant à temps complet en 2023, 83 ont fait le choix d'exercer leurs fonctions à temps partiel, soit 7,7 %. Ce taux est en léger recul par rapport à 2022 (8,2 %), mais reste toutefois supérieur au taux de 2021 (6,9 %).

Parmi les agents à temps partiel, 93 % sont des femmes. Cette proportion est très stable (93 % en 2021 et 92 % en 2022).



Au total, parmi les agents permanents à temps complet, la part des femmes exerçant leur travail à temps partiel est de 13 % en 2023. Ce taux fluctue chaque année entre 12 et 14% (14 % en 2020, 12 % en 2021 et 14 % en 2022).

S'agissant des hommes, cette proportion, très limitée, est stable : 1,2 % en 2023 (1,4 % en 2022 ; 1 % en 2020 et 2021).

Parmi les 83 agents à temps partiel au 31/12/2023 :

- 50 agents le sont sur autorisation accordée par l'employeur (concerne 47 femmes et 3 hommes)
- 33 agents le sont de droit (concerne 30 femmes et 3 hommes).

Indicateur 4 - Répartition agents recrutés selon le statut, par catégorie hiérarchique ainsi que par filière

Le tableau ci-dessous détaille les agents permanents entrés dans la collectivité en 2023 par recrutement direct, concours, mutation ou voie de détachement, soit **84 agents au total** (contre un total de 91 en 2022).

Parmi ces 84 arrivées sur emplois permanents, on compte :

- 29 agents déjà titulaires (23 femmes et 6 hommes) :
 - 3 retours de disponibilité,
 - 11 agents détachés de la Fonction publique d'Etat et de la Fonction publique hospitalière
 - 15 agents arrivés par mutation d'une autre collectivité
- 33 agents titularisés après stage probatoire (16 femmes et 17 hommes)
- 22 agents recrutés pour la première fois sur poste permanents.

Parallèlement, 80 agents sur postes permanents ont quitté la collectivité en 2023 (retraites, mutations, fins de contrat, disponibilités...) contre 93 départs en 2022.

La répartition de ces recrutements par catégorie, statut et sexe est la suivante :

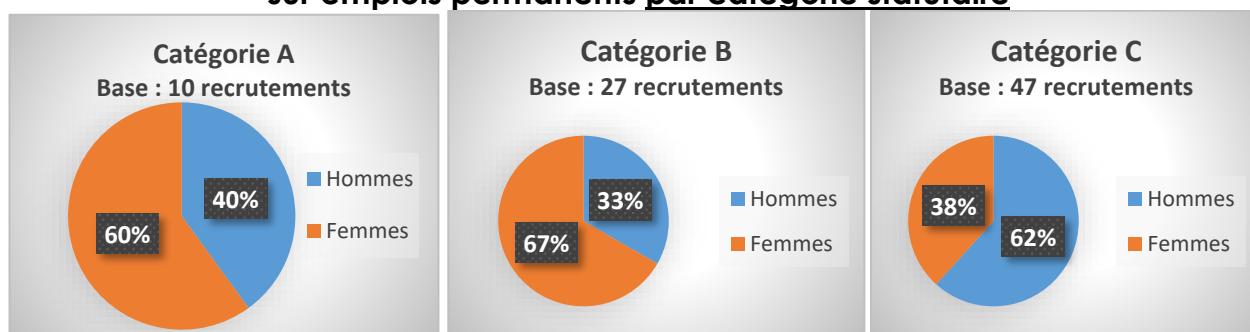
	Tous permanents			dont	Fonctionnaires			et	Contractuels sur postes permanents		
Catégorie	F	H	Total		F	H	Total		F	H	Total
A	6	4	10		3	1	4		3	3	6
B	18	9	27		10	2	12		8	7	15
C	18	29	47		17	29	46		1	0	1
Toutes catégories	42	42	84		30	32	62		12	10	22
Part / total recrutements	50 %	50 %	100 %		48 %	52 %	74 %		55 %	45 %	26 %

En 2022, près de 6 agents sur 10 recrutés sur emplois permanents étaient des femmes. **En 2023, les recrutements intervenus sur emplois permanents ont été strictement paritaires, tous statuts et toutes catégories confondus.**

Parmi les agents recrutés comme fonctionnaires, la répartition femmes/hommes est proche de l'équilibre (48 % de femmes et 52 % d'hommes). Cette répartition était de 55 % de femmes et 45 % d'hommes en 2022.

La part des femmes est restée majoritaire parmi les agents recrutés sous contrat (55 % de femmes et 45 % d'hommes), cependant cette part a significativement diminué entre 2022 et 2023 : 70 % en 2022, soit 15 points de moins en 2023.

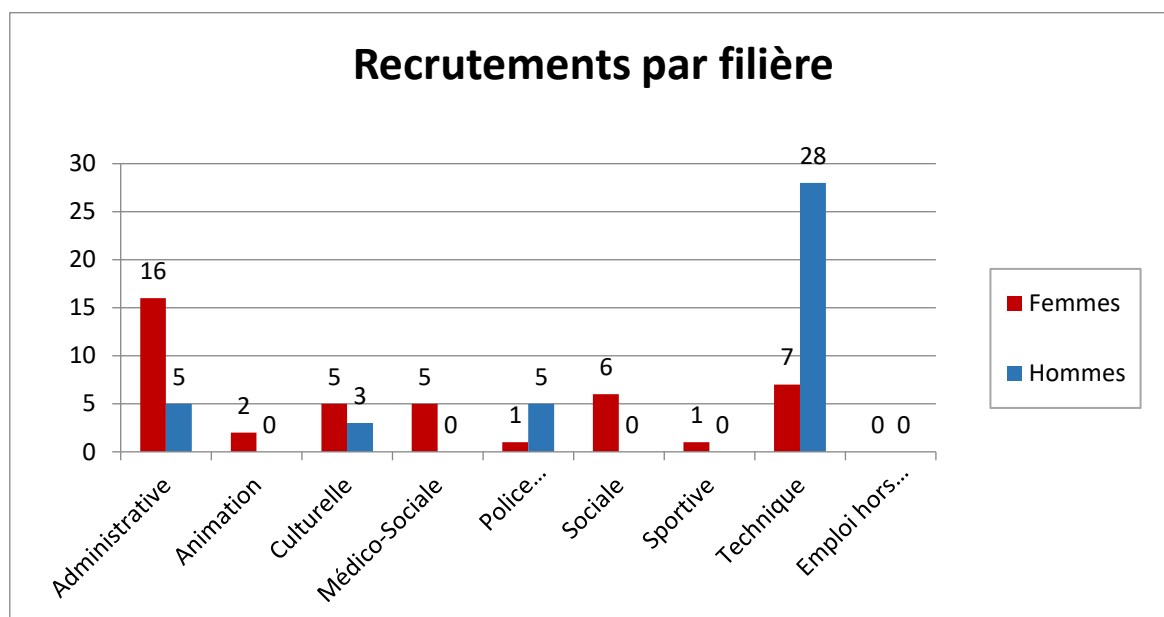
Part des femmes et des hommes dans les recrutements sur emplois permanents par catégorie statutaire



L'analyse de ces recrutements par catégorie (graphiques ci-dessus) met en évidence, pour l'année 2023 une diminution de la part des femmes recrutées dans chaque catégorie statutaire :

- Une représentation des femmes majoritaire en catégorie A, à hauteur de 60 %, contre 78 % en 2022, soit une diminution de 18 points ;
- Une représentation des femmes aux deux tiers en catégorie B : 67 % contre 76 % en 2022, soit une diminution de 9 points ;
- Une représentation minoritaire et en recul en catégorie C : 38 % contre 44 % en 2022, soit une diminution de 6 points.

Part des femmes et des hommes dans les recrutements sur emplois permanents par filière



Le graphique ci-dessus confirme, comme en 2021 et 2022, que **la filière technique est celle qui mobilise la plus grande part des recrutements sur postes permanents**, même si cette part diminue sensiblement (**28 agents soit 1/3 des recrutements** / 43 % en 2022 / 44 % en 2021 / 40 % en 2020). **Les recrutés dans cette filière en 2023 étaient des hommes à 80 %** (61 % en 2022 / 74 % en 2021 / 77 % en 2020). La part des femmes dans les recrutements de la filière technique a donc très nettement reculé (- 19 points).

A l'inverse et comme en 2022, **les recrutements dans les filières médico-sociale, sociale et sportive en 2023 ont exclusivement concerné des femmes.**

Comme en 2022 également, on constate que les trois quarts des agents recrutés dans la filière administrative étaient des femmes.

Cette analyse met donc toujours en évidence l'**existence de filières genrées**, c'est-à-dire qui se distinguent significativement par une sur-représentation des femmes ou des hommes recrutés. Ce constat est à mettre en corrélation avec les éléments d'analyse se rapportant à l'indicateur 1.

Parmi ces filières genrées, la filière technique démontrait les trois années précédentes une tendance à un rééquilibrage progressif, la part des hommes recrutés diminuant régulièrement, bien que majoritaire. Cette évolution s'est à nouveau inversée en 2023.

Indicateur 5 - Répartition des effectifs rattachés aux emplois d'encadrement supérieur et de direction

Emplois supérieurs et de direction	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'emplois par sexe au 31/12/2023 :	14	14	28

La nomenclature de la D.G.A.F.P. définit ainsi l'encadrement supérieur et de direction : « Sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur, on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité, soit, dans une logique statutaire, relevant d'un corps ou d'un cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois ».

L'encadrement supérieur se distingue de la catégorie hiérarchique statutaire.

A la Ville de Troyes sont donc retenus les emplois de direction ainsi affectés dans l'organigramme et rémunérés par la collectivité. Ces emplois correspondent à des fonctions de direction générale ou de direction, cela au 31/12/2023.

La part des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction à la Ville de Troyes demeure relativement stable au cours des 3 dernières années étudiées. Elle était de 14 femmes pour 28 emplois correspondants pourvus au 31/12/2023, soit une représentativité strictement paritaire. La représentativité des femmes parmi les emplois d'encadrement supérieur et de direction était de 16 s/ 31 fin 2021 (soit 51,6 %) et fin 2022. Elle était de de 40,6 % en 2019 et de 42,4 % en 2020.

Indicateur 6 - Nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'échelon

Précisions concernant les avancements :

Un avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon indiciaire immédiatement supérieur au sein du même grade correspondant au cadre d'emploi de l'agent. Cet avancement intervient automatiquement selon l'ancienneté de l'agent dans son grade.

Un avancement de grade correspond au passage à un grade supérieur dans le même cadre d'emploi. Il peut intervenir suite à la réussite de l'agent à un examen professionnel ou par décision de l'administration employeur.

Avancement d'agents fonctionnaires en 2023

Rappel nombre d'agents fonctionnaires en 2023 (cf. indicateur 1)

Agents fonctionnaires femmes	Agents fonctionnaires hommes	Total agents fonctionnaires
520	476	996

	Femmes		Hommes		Tous	
	Nombre	Taux par rapport à l'ensemble des agents femmes fonctionnaires	Nombre	Taux par rapport à l'ensemble des agents hommes fonctionnaires	Nombre	Taux par rapport à l'ensemble des agents fonctionnaires
Avancement de grade	46	8,8 %	31	6,5 %	77	7,7 %
Avancement d'échelon	242	46,5 %	235	49,2 %	477	47,8 %
Promotion sur liste d'aptitude*	0	0 %	7	1,5 %	7	0,7 %

* Promotions au choix OU suite à inscription sur liste d'aptitude (agents lauréats d'un concours ou examen professionnel)

77 agents (46 femmes et 31 hommes) ont bénéficié en 2023 d'un avancement de grade. Les femmes représentent ainsi 60 % des bénéficiaires ; contre 53 % en 2022.

477 agents (242 femmes et 235 hommes) ont bénéficié en 2023 d'un avancement d'échelon. Les femmes représentent 51 % des bénéficiaires contre 49 % en 2022.

7 agents fonctionnaires (contre 13 en 2022 et 8 en 2021) ont pu bénéficier en 2023 d'une promotion après inscription sur liste d'aptitude. Ce type d'avancement a concerné 7 hommes. En 2022, cet avancement avait bénéficié à 5 femmes et 8 hommes.

REMUNERATION

Indicateur 7 - Rémunérations nettes mensuelles moyennes par sexe, statut et catégorie hiérarchique

Précisions concernant les rémunérations :

Les rémunérations présentées ci-après correspondent aux moyennes mensuelles des **nets à payer avant impôts**. Sont compris, le cas échéant, les heures supplémentaires, les astreintes, le supplément familial de traitement (SFT), la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ainsi que le régime indemnitaire de l'agent. Un second tableau est proposé, excluant les heures supplémentaires et astreintes. Le tableau d'analyse par filière intègre également en contrepoint les rémunérations nettes hors heures supplémentaires et astreintes, cela afin de mesurer l'impact de ces variables.

Les moyennes ont été établies en rapportant les effectifs à chaque population par sexe (statut, catégorie, filière).

Les rémunérations des agents à temps partiel ont été reconstituées sur la base d'un temps plein et celles des agents à demi-traitement sur la base d'un traitement complet.

Sont exclus de l'étude, afin de ne pas biaiser ces moyennes statistiques, les agents sur emplois fonctionnels, le médecin de prévention, les fonctionnaires cotisant à l'IRCANTEC ainsi que les assistantes maternelles.

Les données regroupent les rémunérations des fonctionnaires et des contractuels sur postes permanents.

Pour les **agents sur emploi permanent**, le détail des rémunérations mensuelles moyennes (€) en net avant impôts, selon sexe et catégorie, s'établit comme suit :

Les écarts de rémunération sont précédés du signe - (négatif) lorsque l'écart est en défaveur des femmes.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Rémunération mensuelle nette toutes catégories 2023		Rémunération moyenne 2022		Rémunération moyenne 2021		Rémunération moyenne 2020		Rémunération moyenne 2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Net à payer moyen mensuel (€)	2 989	3 290	2 044	2 355	1 789	1 951	2 073	2 186	1 988	2 107	1 865	1 990	1 865	1 975	1 859	1 968
	← - 9,1 %		← - 13,2 %		← - 8,3 %		← - 5,2 %		← - 5,6 %		← - 6,3 %		← - 5,6 %		← - 5,5 %	

Entre 2022 et 2023, la rémunération moyenne mensuelle en net avant impôts a sensiblement augmenté :

- à hauteur de 4,3 % pour les femmes, passant de 1 988 à 2 073 €
- à hauteur de 3,7 % pour les hommes, passant de 2 107 à 2 186 €

On observe par ailleurs que les écarts de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes, après s'être légèrement accrus en 2021, se sont réduits en 2022 puis en 2023.

Ecart moyen femmes/hommes constaté au niveau national en 2023

Fonction publique territoriale : 7,9 % (contre 8,3 % en 2022 et 8,5 % en 2021)

Depuis 2019 à la Ville de Troyes, la rémunération des hommes a augmenté de 218 €, celle des femmes de 214 €.

Le tableau ci-dessous renseigne les **rémunérations mensuelles moyennes 2023 en net avant impôts, déduction faite des éventuelles VARIABLES (heures supplémentaires et/ou astreintes)** :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Rémunération mensuelle nette moyenne toutes catégories 2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Net à payer moyen mensuel (€)	2 985	3 280	2 035	2 302	1 771	1 843	2 060	2 078
	← - 9,0 %		← - 11,6 %		← - 3,9 %		← - 0,9 %	

En déduisant des rémunérations nettes effectives (net à payer) la part liée, le cas échéant, aux heures supplémentaires et astreintes (VARIABLES), les constats sont les suivants :

- En catégorie A, l'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes évolue très peu AVEC et SANS VARIABLES (- 0,1 point), cette catégorie d'agents n'étant pas concernée par les heures supplémentaires ;
- En catégorie B, cet écart AVEC et SANS VARIABLES entre femmes et hommes diminue plus nettement, de l'ordre de 1,6 points (passant de - 13,2 % à - 11,6 %) ;
- **C'est en catégorie C que la diminution de l'écart de rémunération entre femmes et hommes est la plus marquée (- 4,4 points), déduction faite des VARIABLES de paie que sont les heures supplémentaires et les astreintes (passant de - 8,3 % à - 3,9 %).**

Toutes catégories confondues, cet écart hors VARIABLES est toujours défavorable aux femmes mais diminue significativement, à hauteur de 4,3 points, passant de - 5,2 % à - 0,9 %

Ainsi, de façon globale et comme observé en 2022, **le fait de ne pas prendre en compte les éléments de paie variables que sont les heures supplémentaires et astreintes dans la comparaison des rémunérations moyennes, réduit de façon assez significative les écarts entre femmes et hommes.** Cependant, même déduction faite de ces variables, un déséquilibre parfois important demeure, défavorable aux femmes, sur la base d'une analyse par catégorie statutaire (particulièrement en catégories A et B).

Le tableau ci-dessous propose un relevé par filière de ces rémunérations moyennes en net avant impôts :

Rémunération mensuelle nette par catégorie et par filière	Catégorie A (variables incluses)		Catégorie B (variables incluses)		Catégorie C (variables incluses)		Rémunération moyenne par filière toutes catégories confondues (HS & astreintes <u>incluses</u>)		Rémunération moyenne par filière toutes catégories confondues (<u>hors</u> HS & astreintes)	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Filière administrative	3 284	3 425	2 151	2 079	1 890	1 829	2 196 (- 8,6 %)	2 403	2 188 (- 8,2 %)	2 385
Filière technique	3 675	3 399	2 376	2 485	1 678	1 881	2 032 (+ 0,3 %)	2 026	2 012 (+ 3,7 %)	1 940
Filière culturelle	2 732	3 061	2 378	2 173	1 590	1 637	2 382 (+ 1 %)	2 358	2 361 (+ 1,8 %)	2 318
Filière sportive	-	3 365	2 359	2 626	-	-	2 359 (-12,9 %)	2 708	2 350 (-12,2 %)	2 678
Filière médico-sociale	3 216	2 652	1 841	-	-	-	1 967 (non-pertinent)	2 652	1 967 (non-pertinent)	2 652
Filière sociale	-	2 263	-	-	-	1 666	1 814	-	1 814	-
Filière animation	-	-	1 981	2 242	1 766	1 735	1 834 (- 6,8 %)	1 969	1 824 (- 6,8 %)	1 958
Filière police municipale	-	3 728	-	-	2 538	2 601	2 538 (- 3,4 %)	2 628	2 257 (- 3,5 %)	2 338

On note que **seules les filières technique et culturelle démontrent un écart du net à payer sensiblement favorable aux femmes.**

Cet écart n'est pas calculé pour la filière médico-sociale, celle-ci ne comprenant, sur 103 agents, que 2 hommes relevant tous deux de la catégorie A.

Dans les filières les plus nombreuses (administrative : 277 agents dont 76 % de femmes - technique : 433 agents dont 24 % de femmes), on constate, en déduisant la part de rémunération liée aux heures supplémentaires et astreintes, que le nouvel écart qui s'établit est favorable aux femmes ; l'écart se resserre ainsi de 0,4 points dans la filière administrative et, dans la filière technique, il se creuse significativement en faveur des femmes (+ 3 points). D'une façon plus globale, on constate que c'est dans la filière sportive (écarts de - 12,9 % et - 12,2 % pour 15 agents, dont 6 femmes) et dans la filière administrative que les écarts de rémunération constatés entre femmes et hommes sont les plus importants.

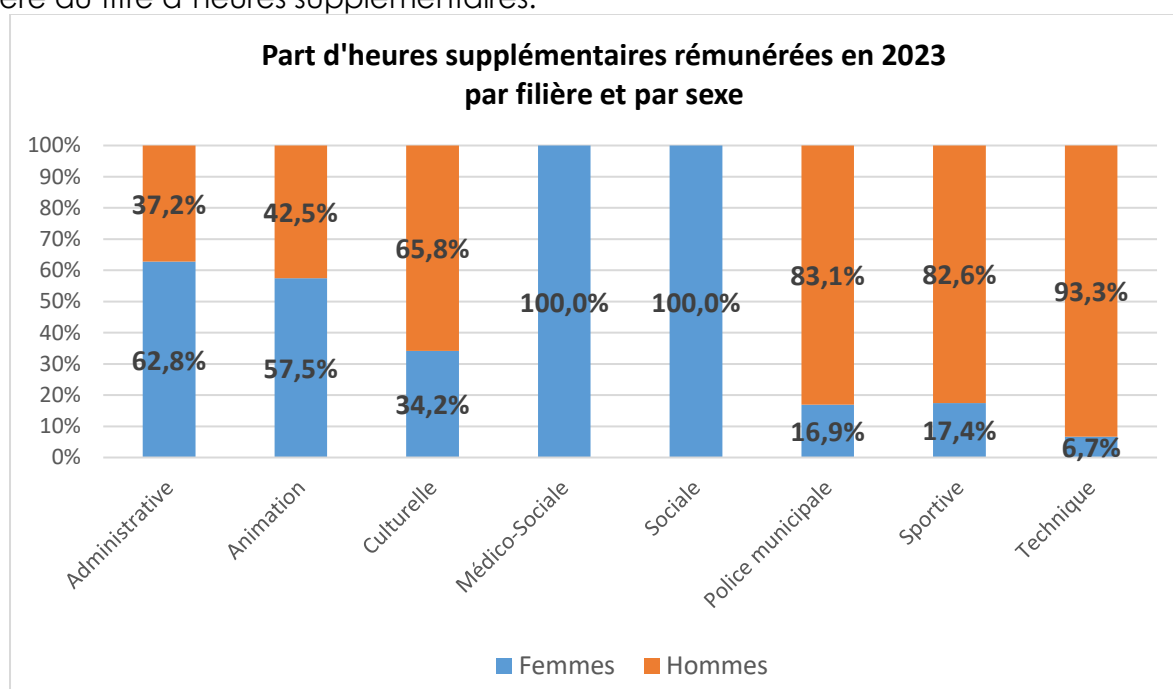
La différence de rémunération entre femmes et hommes constitue un enjeu central dans les analyses de situation liées à l'égalité professionnelle. Les écarts sensibles, qui tendent certes à se réduire mais subsistent, peuvent notamment s'expliquer par :

- 1 Les remplacements plus nombreux, actuels et à venir, d'agents femmes en fin de carrière et cessant leur activité (cf. indicateur 2 - pyramide des âges), cela par des agents en début de carrière, dont la rémunération nette sera donc bien inférieure et ne progressera qu'avec l'ancienneté et les évolutions de carrière ;
- 2 Certains éléments structurels de différenciation parmi les variables de paie : c'est le cas des heures supplémentaires et des astreintes, qui ne concernent des femmes que de façon très limitée. Ainsi :

- S'agissant de la rémunération d'heures supplémentaires à des agents permanents en 2023, leur montant global n'a concerné des femmes qu'à hauteur de 15 % ;
- S'agissant des astreintes, leur rémunération n'a concerné des femmes qu'à hauteur de 11,4 %.

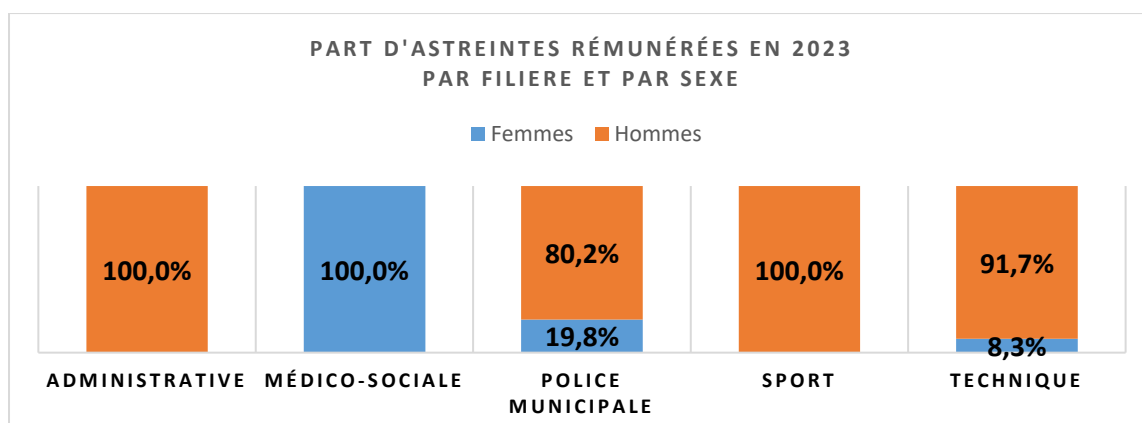
29 % des heures supplémentaires rémunérées en 2023 ont concerné la police municipale. Cette filière est composée à 17 % de femmes ; cette part se retrouve bien dans le total rémunéré dans cette filière au titre des heures supplémentaires réalisées.

58 % des heures supplémentaires rémunérées en 2023 ont concerné la filière technique. Cette filière est composée à 24 % de femmes. On constate cependant dans le graphique ci-dessous que les femmes n'ont mobilisé dans cette filière que 6,7 % du montant total rémunéré au titre d'heures supplémentaires.



Les astreintes rémunérées en 2023 ont très majoritairement concerné la filière technique (86 %). Bien que cette filière soit composée à 24 % de femmes, le graphique ci-dessous indique que la rémunération d'astreintes dans cette filière n'a concerné des femmes qu'à hauteur de 8,3 %.

S'agissant de la filière police municipale (la deuxième concernée par des astreintes, avec 7,2 % du total rémunéré), les femmes y ont représenté 19,8 % du total d'astreintes rémunérées, soit une proportion sensiblement supérieure à leur représentation dans la filière (17 %).



- 3 La **variation des âges ainsi que l'ancienneté moyenne** dans l'emploi, telles qu'observées au 31/12/2023, peuvent également constituer un élément de différenciation des rémunérations. On observe ainsi, dans le tableau ci-dessous, que l'âge moyen des femmes est sensiblement inférieur à celui des hommes en catégorie A, avec par ailleurs une ancienneté plus faible dans cette catégorie qui comporte les rémunérations nettes les plus élevées.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Age moyen	45,2	47,7	43,4	43,2	44	43,5
Ancienneté moyenne (dans la collectivité)	16,3	18,1	14,2	14,3	13,7	13,1

- 4 Il convient enfin de tenir compte de l'architecture nationale des carrières, qui est différente selon les catégories et filières. Certains métiers, qui présentent par ailleurs une prépondérance d'un des deux genres, n'offrent pas toujours des perspectives d'évolution similaires aux autres et la logique métier en limite les possibilités d'augmentation de rémunération. Si le cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture (89 agents au 31 décembre 2023) a bénéficié en 2022 d'un reclassement en catégorie B (décret 2021-1882 du 29 décembre 2021), celui des ATSEM, totalement féminisé à la Ville, présente des perspectives de déroulement de carrière limitées.

A noter que les périodes de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant ont également pu ralentir le déroulement de carrière des agents bénéficiaires, très majoritairement des femmes. Cette disparité a cependant été considérablement atténuée par l'article 85 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la Fonction publique, qui permet désormais à tout fonctionnaire placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de bénéficier du maintien de ses droits à l'avancement, pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ce dispositif produit progressivement ses effets et contribue à réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes agents de la fonction publique.

FORMATION

Indicateur 8 - Journées de formation suivies par les agents et nombre d'agents ayant participé à au moins une journée de formation en 2023

La politique des Ressources Humaines de la Ville de Troyes favorise l'accès à la formation de l'ensemble de ses agents, cela en cohérence avec leur parcours professionnel et leur emploi, afin de développer et diversifier leurs compétences et leur adaptation aux missions.

Le tableau ci-dessous précise le volume de formations (**en nombre de jours de formation** arrondi au supérieur) dispensées en 2023 aux agents sur postes permanents présents au 31 décembre 2023, soit 586 femmes et 506 hommes (cf. indicateur 1).

	Agents fonctionnaires		Agents contractuels		Tous	
	F	H	F	H	F	H
<u>Pour les agents de catégorie A</u>						
Préparations aux concours et examens de la F.P.T	0	4	10	9	10	13
Formation prévue par les statuts particuliers	184	57	30	6	214	63
dont formation d'intégration	30	0	0	0	30	0
dont formation de professionnalisation	154	57	30	6	184	63
Formation de perfectionnement	54	18	3	7	57	25
Total :	238	79	43	22	281	101
<u>Pour les agents de catégorie B</u>						
Préparations aux concours et examens de la F.P.T	21	5	14	16	35	21
Formation prévue par les statuts particuliers	350	108	13	40	363	148
dont formation d'intégration	89	16	0	0	89	16
dont formation de professionnalisation	261	92	13	40	274	132
Formation de perfectionnement	96	52	20	30	116	82
Total :	467	165	47	86	514	251
<u>Pour les agents de catégorie C</u>						
Préparations aux concours et examens de la F.P.T	28	52	0	0	28	52
Formation prévue par les statuts particuliers	756	679	12	0	768	679
dont formation d'intégration	204	333	0	0	204	333
dont formation de professionnalisation	552	346	12	0	564	346
Formation de perfectionnement	330	374	0	0	330	374
Total :	1 114	1 105	12	0	1 126	1 105
TOTAL Toutes catégories :	1 819	1 349	102	108	1 921	1 457

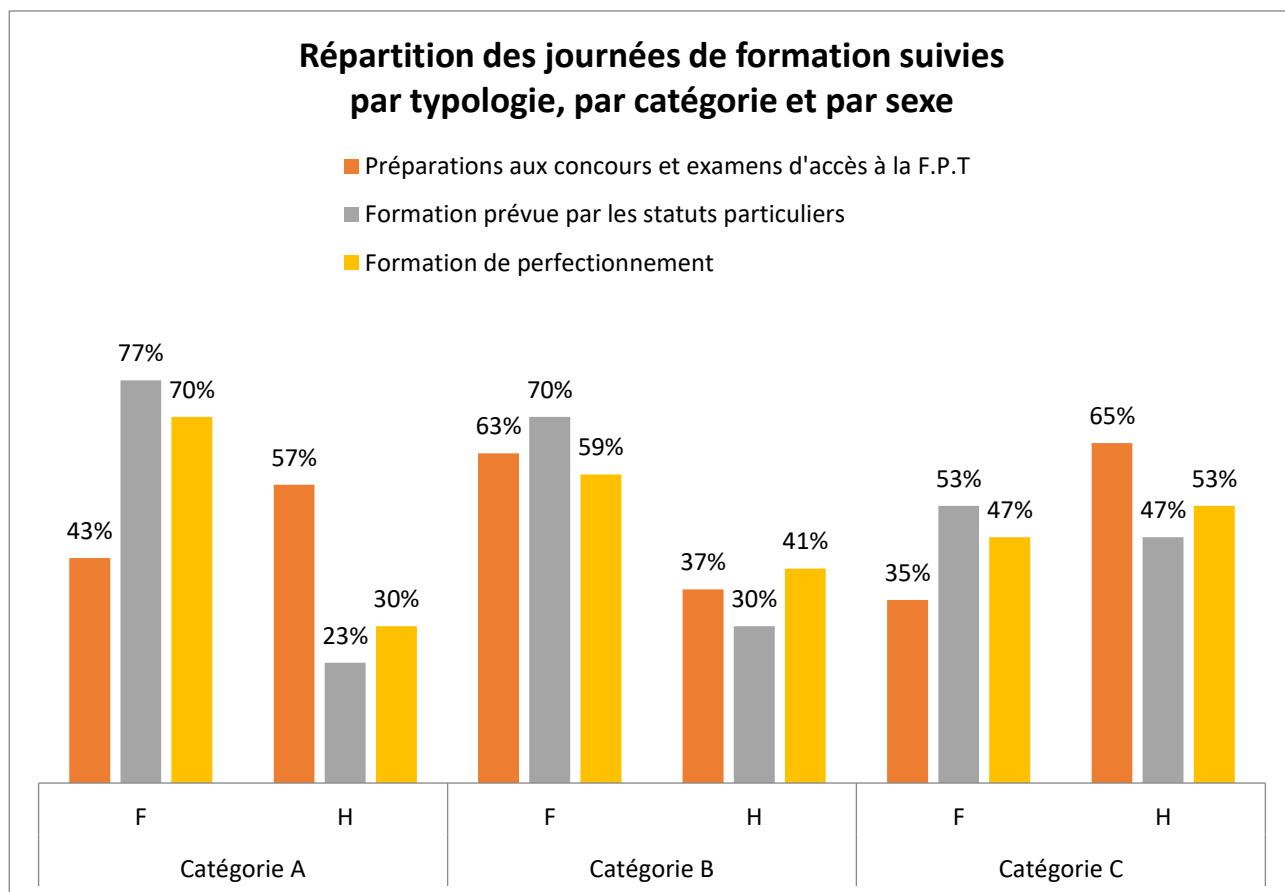
Les agents de la Ville de Troyes ont bénéficié d'un total de **3 378 jours de formation en 2023** contre 2 979 en 2022 (+ 13 %).

Rapporté aux 1 092 agents sur emplois permanents, ce volume global de jours de formation équivaut à une **moyenne de 3,09 jours de formation par agent en 2023** (2,88 jours en 2021 et 2,74 en 2022). Cette moyenne est de **3,27 jours par femme et de 2,88 jours par homme**. Ainsi, **en 2023, ce volume global de jours de formation a particulièrement bénéficié à des agents femmes, à hauteur de 57 %** (contre seulement 43 % en 2022 et 42 % en 2021).

Dans ce volume global de jours de formation mis à disposition des agents, 66 % (soit les deux tiers) correspondent à des formations statutaires. Ces jours de formation statutaire ont bénéficié à hauteur de 60 % à des agents femmes, contre 48 % en 2021 et 49 % en 2022.

29 % des jours de formation organisés en 2023 concernaient des formations de perfectionnement (38 % en 2022). Ces journées de formation de perfectionnement ont bénéficié de façon équilibrée à des agents femmes (51 %) et à des agents hommes (49 %). En 2021 et 2022, la part des femmes parmi les agents bénéficiaires était respectivement de 30 % et 27 %.

Enfin, 4,7 % de ce volume global de jours de formation mis en œuvre en 2023 concernent des préparations à concours ou examens de la Fonction publique territoriale. La représentation femmes/hommes parmi les bénéficiaires de ces actions de préparation était à l'équilibre en 2022 (49 % / 51 %). En 2023, davantage d'agents hommes ont été concernés (46 % / 54 %).



Le diagramme ci-dessus, établi d'après le tableau précédent, met en évidence les variations par catégorie hiérarchique :

- Concernant la catégorie A, les formations statutaires et les formations de perfectionnement sont très majoritairement mobilisées par les agents femmes. Les préparations à concours et examens concernent en revanche davantage les hommes ;
- En catégorie B, les 3 typologies de formation sont majoritairement mobilisées par des femmes ;
- En catégorie C, les hommes mobilisent deux tiers des journées de préparation à concours ou examens. En revanche, la répartition entre femmes et hommes est proche de l'équilibre s'agissant des formations statutaires et des formations de perfectionnement.

**Nombre d'agents sur postes permanents présents au 31 décembre 2023
et ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année
(par statut et par sexe)**

	Fonctionnaires		Contractuels		Tous		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
Agents formés toutes catégories confondues	410	354	62	23	472	377	849
<i>Rappel de l'effectif permanent au 31/12/2023</i>	520	476	66	30	586	506	1 092
Part effectif formé /effectif permanent au 31/12/2023 (%)	79 %	74 %	94 %	77 %	81 %	75 %	78 %

Au total, **78 % des effectifs permanents de la Ville présents au 31 décembre 2023 ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année**, soit 849 agents (472 femmes et 377 hommes). Cette proportion d'agents formés est en augmentation importante par rapport à 2021 (63 %) et 2022 (60 %).

S'agissant des agents fonctionnaires et des agents contractuels, leur part respective d'agents formés en 2023, femmes et hommes confondus, est de 77 % et 88 %.

Chez les agents fonctionnaires, la part de femmes ayant été formées et celle des hommes sont relativement proches : l'écart est de 5 points.

Cet écart est nettement supérieur, à l'avantage des femmes, chez les agents contractuels : 94 % des femmes sous contrat ont bénéficié d'une formation en 2023, contre 77 % des hommes sous contrat, soit un écart de 17 points. En 2022, cet écart était de 7 points et en défaveur des femmes (59 % / 66 %).

Situation sociale et économique des femmes sur le territoire de la Ville de Troyes

LA SITUATION SOCIALE DES TROYENNES

1) La démographie communale

Selon le dernier recensement INSEE disponible (2021), la population troyenne compte **62 782** habitants, soit **29 873** hommes et **32 909** femmes ; les Troyennes représentent 52,4 % de la population⁴.

Les données du recensement de la population de 2021 permettent de distinguer la démographie de la ville de Troyes selon des critères d'âge et de genre. Le **diagramme 1** représente la répartition en pourcentages. En analysant ces pourcentages, nous pouvons tirer les conclusions suivantes :

Une légère disparité est observée dans la tranche d'âge des 0-14 ans, avec une prévalence numérique plus élevée chez les hommes (9,2 %) par rapport aux femmes (8,6 %) ; tandis que la différence est modeste, indiquant des pourcentages relativement proches entre hommes (12,8 %) et femmes (12,5 %) au sein des 15-29 ans, observation identique pour la tranche d'âge des 30-44 ans et des 45-59 ans.

La tranche d'âge 60 à 74 ans révèle une disparité, les femmes affichant un pourcentage plus élevé (8,2%) par rapport aux hommes (5,9%). Enfin, la disparité est particulièrement marquée dans la tranche d'âge 80 ans ou plus, avec un pourcentage significativement plus élevé de femmes (6,1%) par rapport aux hommes (3,1%). **Ces résultats mettent en lumière certaines disparités entre hommes et femmes selon les tranches d'âge.**

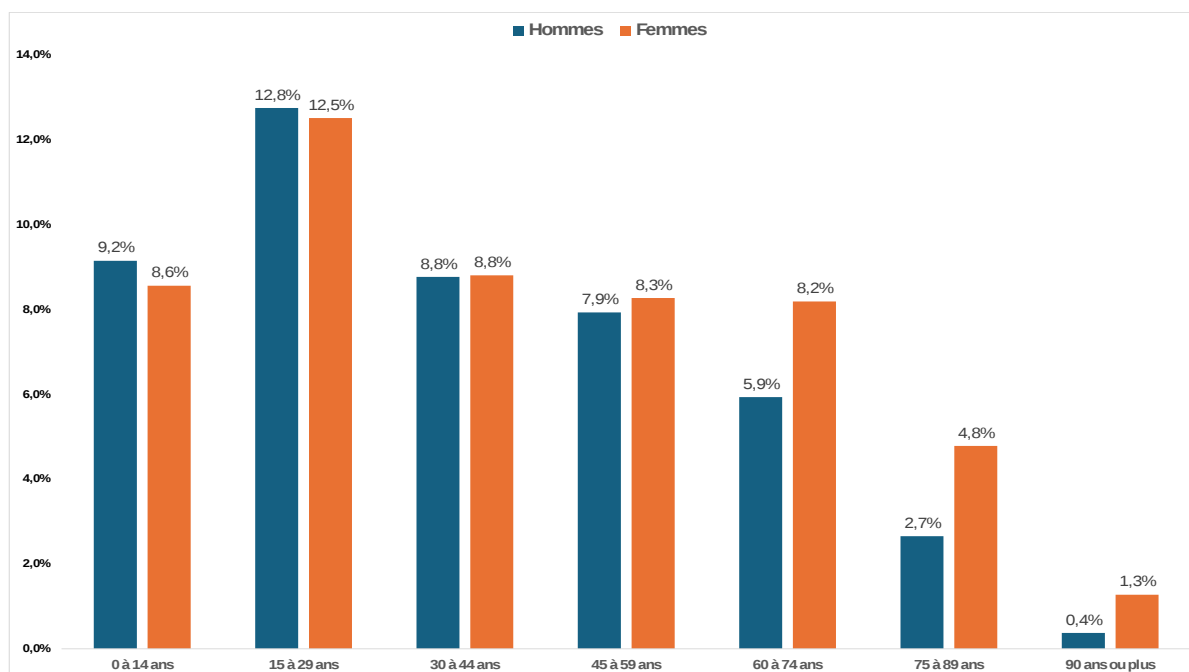


Diagramme 1 : Population de la ville de Troyes selon le sexe et la tranche d'âge (%). Source : Insee, RP2021

⁴ La **population municipale** comprend les personnes ayant leur résidence habituelle sur le territoire de la commune, dans un logement ou une communauté, les personnes détenues dans les établissements pénitentiaires de la commune, les personnes sans abri recensées sur le territoire de la commune et les personnes résidant habituellement dans une habitation mobile recensées sur le territoire de la commune. La **population comptée à part** comprend certaines personnes dont la résidence habituelle est dans une autre commune mais qui ont conservé une résidence sur le territoire de la commune. L'ensemble forme la **population totale**.

2) Les personnes seules et les familles monoparentales

Les personnes seules représentent 55,5% des ménages troyens dont 29,4% sont des femmes. Cette proportion est en augmentation par rapport à 2010 (48,9% et 28,2%)

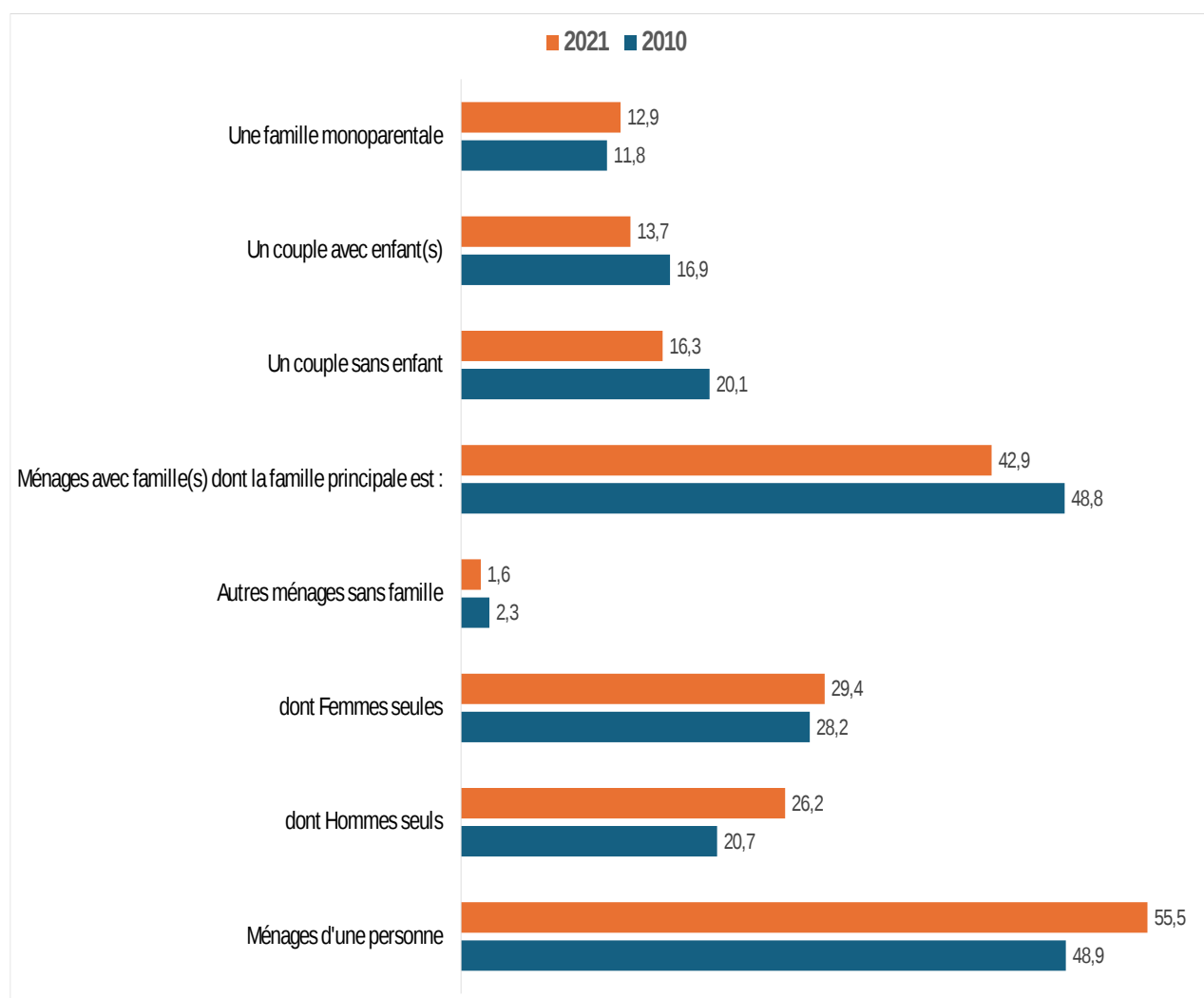


Diagramme 2 : Ménages selon leur composition, Source : Insee, RP2021

Parmi les ménages troyens (14 461), on compte en 2021 8 987 familles avec enfants, dont **4402 sont des familles monoparentales (49 % des familles avec enfants)**.

Sur ces 4402 familles monoparentales à Troyes en 2021, 3 652 correspondent à des femmes seules avec enfant(s), soit une représentativité de 83 % de l'ensemble des familles monoparentales troyennes.

En 2010, elles étaient au nombre de **3 613** et représentaient alors **24,4 % des ménages avec familles**.

Au sein de ces familles monoparentales, **83% des monoparents sont des femmes seules**, soit 3 652 familles.

Le nombre de **Troyennes monoparents** augmente depuis 2010. Leur part au sein des familles, avec ou sans enfant(s) **ménages avec famille** passe de **24,4 % en 2010 à 30,4 % en 2021**.

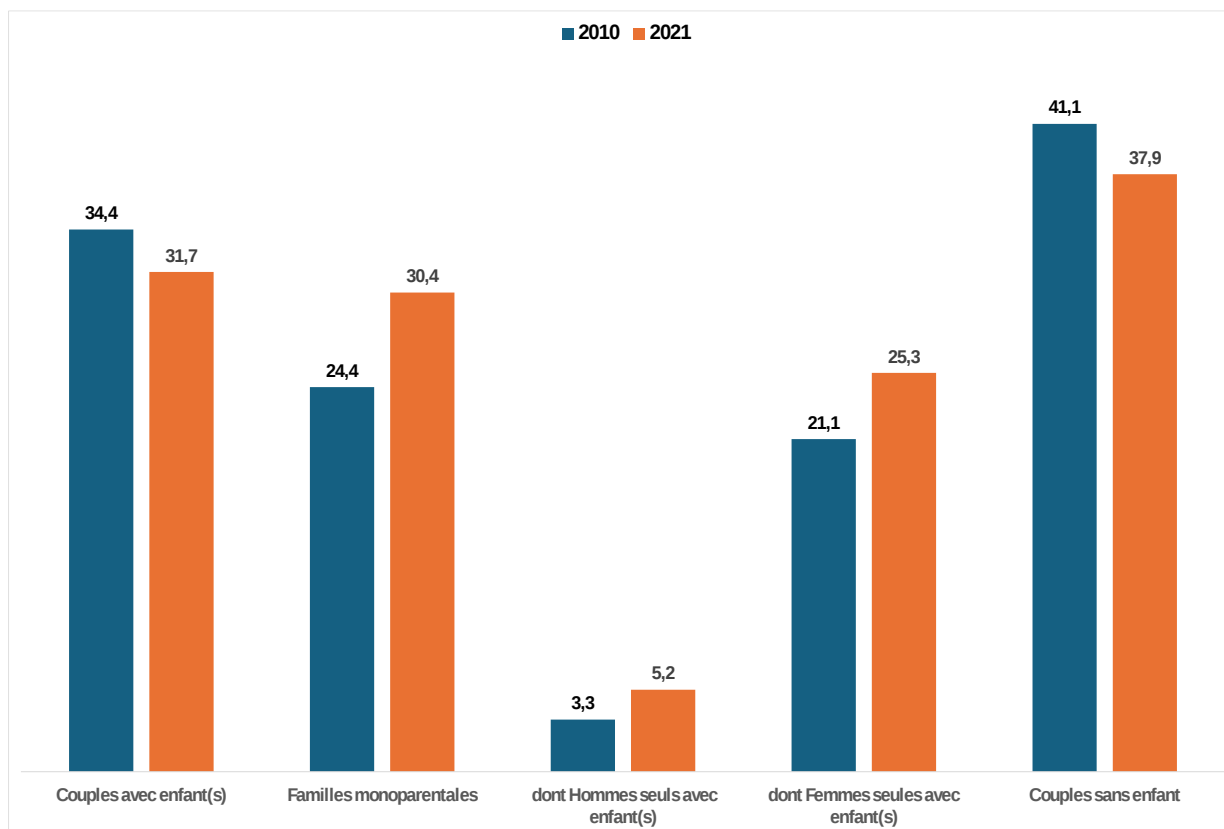


Diagramme 3 : Ménages selon leur composition, Source : Insee, RP2021

3) Les niveaux de formation

Le **diagramme 4** représente la répartition de la population âgée de 15 ans ou plus selon le niveau d'étude et le sexe. Elle laisse apparaître les tendances ci-après :

Aucun diplôme ; Au sein de cette catégorie, les femmes affichent généralement une moindre propension à ne pas détenir de diplôme par rapport à leurs homologues masculins.

Diplôme de niveau BEPC, brevet des collèges, DNB ; Dans cette catégorie, les femmes présentent des taux de détention du diplôme relativement supérieur à celui des hommes.

Diplôme de niveau CAP-BEP ; On constate que les hommes sont davantage enclins à détenir un diplôme de niveau CAP-BEP par rapport à leurs homologues féminines.

Diplôme de niveau bac général ou technique ; En cette catégorie, les femmes et les hommes sont à part égale par rapport à l'obtention de ce diplôme.

Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2 ; On observe une relative parité entre les sexes concernant la possession d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle,

Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4 ; Les femmes sont plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle que les hommes.

Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus ; Les hommes sont plus susceptibles de détenir un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus que les hommes.

En synthèse, les données mettent en lumière des disparités significatives entre les sexes en matière de niveau d'éducation

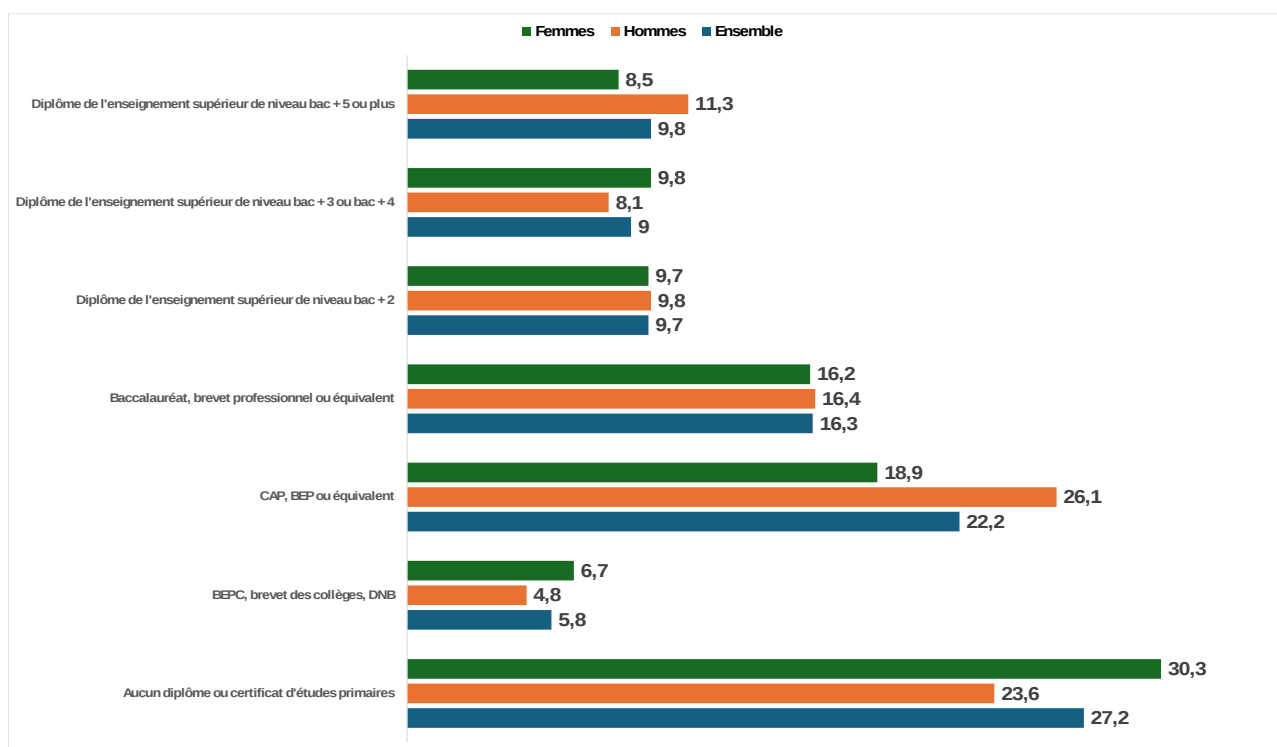


Diagramme 4 : Population âgée de 15 ans ou plus selon le niveau d'étude et le sexe (en %). Source : Insee, RP2021

4) Les catégories socio-professionnelles

Le **diagramme 5** représente la répartition de la population âgée de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe. Elle s'appuie sur les données du recensement de la population de 2021 « exploitations complémentaires ». Elle laisse apparaître les quelques tendances suivantes.

Au sein de la catégorie des "Cadres et professions intellectuelles supérieures", la proportion de femmes s'élève à 2,92 %, tandis que celle des hommes atteint 3,6%. Il est à noter que la prédominance masculine dans cette catégorie est légère mais notable.

En ce qui concerne la catégorie des "Retraités", l'écart entre les sexes est le plus marqué. Les hommes y sont représentés à hauteur de 11%, tandis que les femmes atteignent 14,10%.

Lorsque l'on considère la catégorie des "Employés", il est manifeste que les femmes y sont significativement plus représentées que les hommes, respectivement à 11,63% et 4,8%.

Dans la catégorie des "Professions intermédiaires", les femmes prévalent légèrement par rapport aux hommes, avec une représentation de 6,53 % contre 6,1 %.

La catégorie des "Ouvriers" affiche une nette prédominance masculine, les hommes représentant 10,5% tandis que les femmes ne comptent que pour 3,02%.

Quant aux "Artisans, commerçants et chefs d'entreprise", cette catégorie est également majoritairement masculine, avec une représentation respective de 1,8% pour les hommes et 0,89% pour les femmes.

La catégorie des "Agriculteurs exploitants" présente la plus faible représentation des deux sexes, avec seulement 0,1% pour les hommes et 0,03 % pour les femmes.

En ce qui concerne les "Autres personnes sans activité professionnelle", les femmes sont légèrement plus nombreuses, représentant 14,10% contre 11% pour les hommes.

En somme, il convient de noter qu'au sein de la catégorie des "Cadres et professions intellectuelles supérieures", bien que la prédominance masculine soit légère, elle demeure significative. Toutefois, il est crucial de souligner les disparités marquées observées dans d'autres catégories, notamment la forte représentation des femmes parmi les employés et les retraités.

Par ailleurs, il faut noter que selon les données du RP de 2021, **le taux d'activité⁵ des femmes est légèrement plus faible que celui des hommes – respectivement 64,8% contre 70,3% - soit une différence de presque 5 points.**

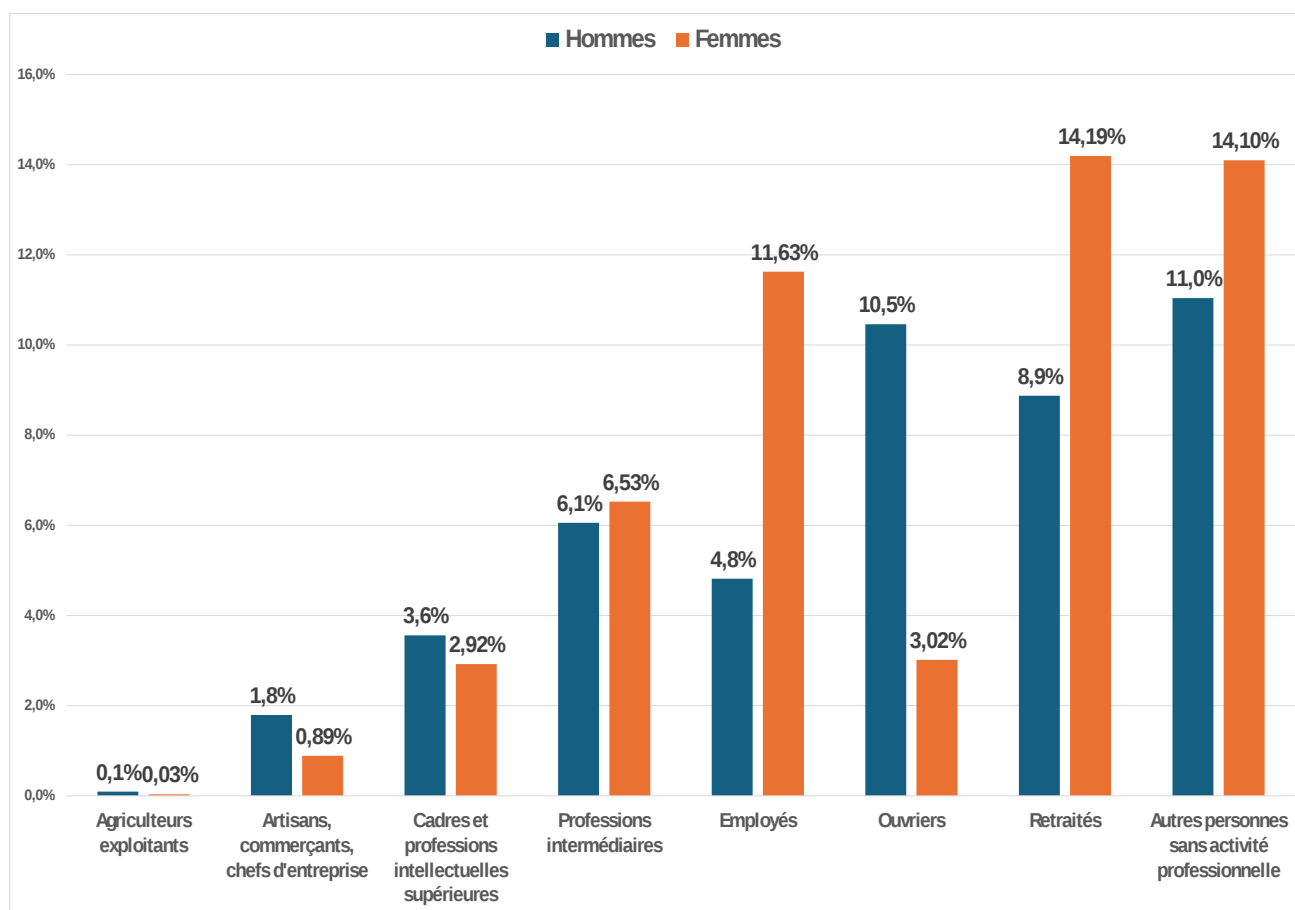


Diagramme 5 : Population âgée de 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe (en %). Source : Insee, RP2021

⁵ « Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs et la population en âge de travailler (15-64 ans). La population active comprend la population active ayant un emploi (ou population active occupée) et les chômeurs. Cet indicateur fait l'objet d'une déclinaison genrée (ensemble de la population - femmes - hommes). Les populations de références (dénominateurs) varient pour chaque indicateur de telle manière que les indicateurs femmes - hommes sont strictement comparables. » (Insee, 2019)

LA SITUATION ECONOMIQUE DES TROYENNES

5) Le travail à temps partiel

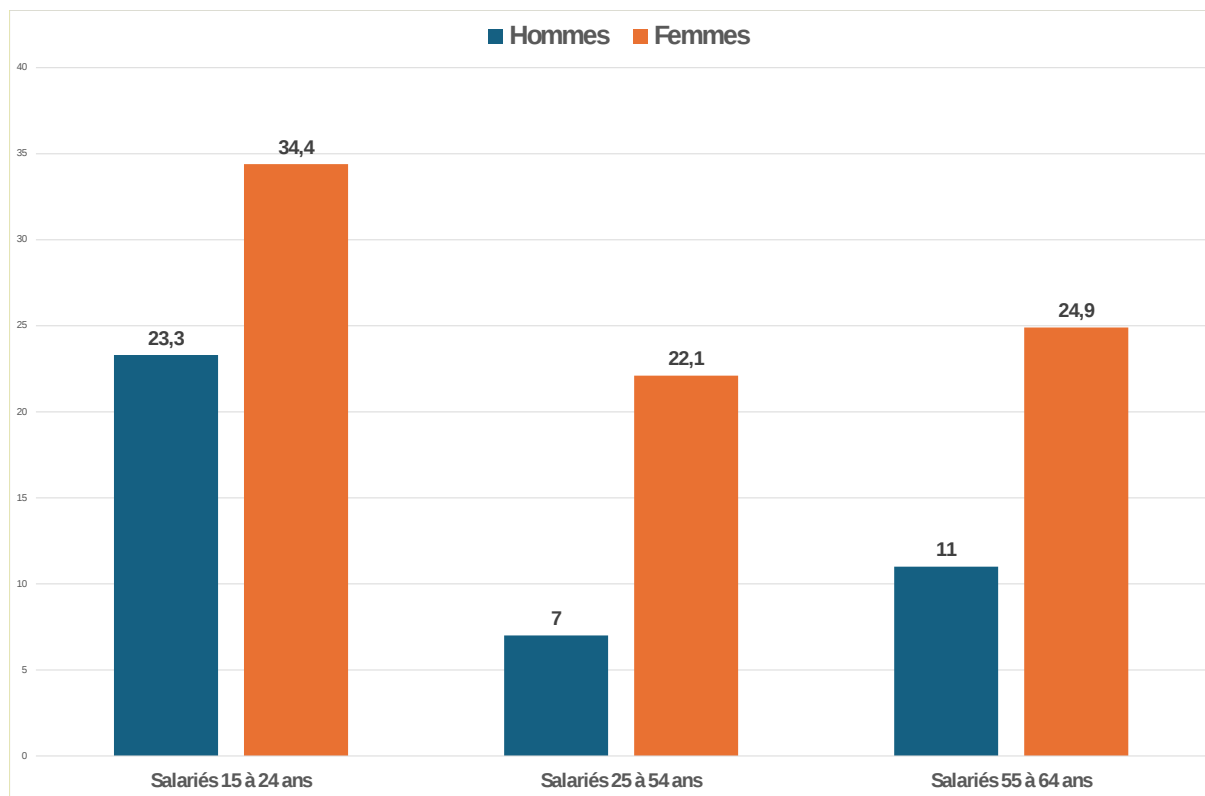


Diagramme 5 : Salariés de 15 à 64 ans à temps partiel par sexe et âge (%) - Insee Chiffres-Clés RP 2021

Quelle que soit la tranche d'âge, les salariés à temps partiel, âgés de 15 à 64 ans sont majoritairement de sexe féminin.

Globalement, parmi les salariés de 15 ans et plus travaillant à temps partiel, 24,3% sont des femmes et 10,1% sont des hommes.

6) La rémunération

Les données relatives à la rémunération selon la catégorie socioprofessionnelle pour l'année 2022 revêtent une importance cruciale dans l'appréhension des disparités entre les sexes. Les diagrammes 6 et 7 représentent la répartition des salariés de 15-64 ans selon la condition d'emploi et le sexe (en %).

Dans l'ensemble, on observe un écart salarial global de -12,7 % entre les hommes et les femmes. Cela indique que, en moyenne, les femmes perçoivent environ 12,7 % de moins que leurs homologues masculins au sein de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

Dans la catégorie des « **cadres** », l'écart salarial est le plus marqué, atteignant -19,5%. Ceci sous-entend que les femmes occupant des postes cadres reçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 19,5% par rapport à leurs homologues masculins au sein de cette catégorie.

Pour les « **professions intermédiaires** », l'écart salarial se chiffre à -18,7%. Les femmes occupant des postes de professions intermédiaires gagnent en moyenne 18,7% de moins que leurs homologues masculins dans cette catégorie.

Parmi les « **employés** », l'écart salarial est moins accentué, se situant à -1,3%. Les femmes employées reçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 1,3 % par rapport aux hommes occupant des postes similaires.

Au sein de la catégorie des « **ouvriers** », on observe un écart salarial de -10,4%. Cela signifie que les femmes travaillant en tant qu'ouvrières perçoivent en moyenne 10,4 % de moins que leurs homologues masculins au sein de cette catégorie.

En synthèse, ces données soulignent les disparités salariales entre les genres, lesquelles varient en fonction des catégories socioprofessionnelles. Les écarts les plus significatifs sont observés parmi les cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers, tandis qu'ils sont moins prononcés parmi les employés.

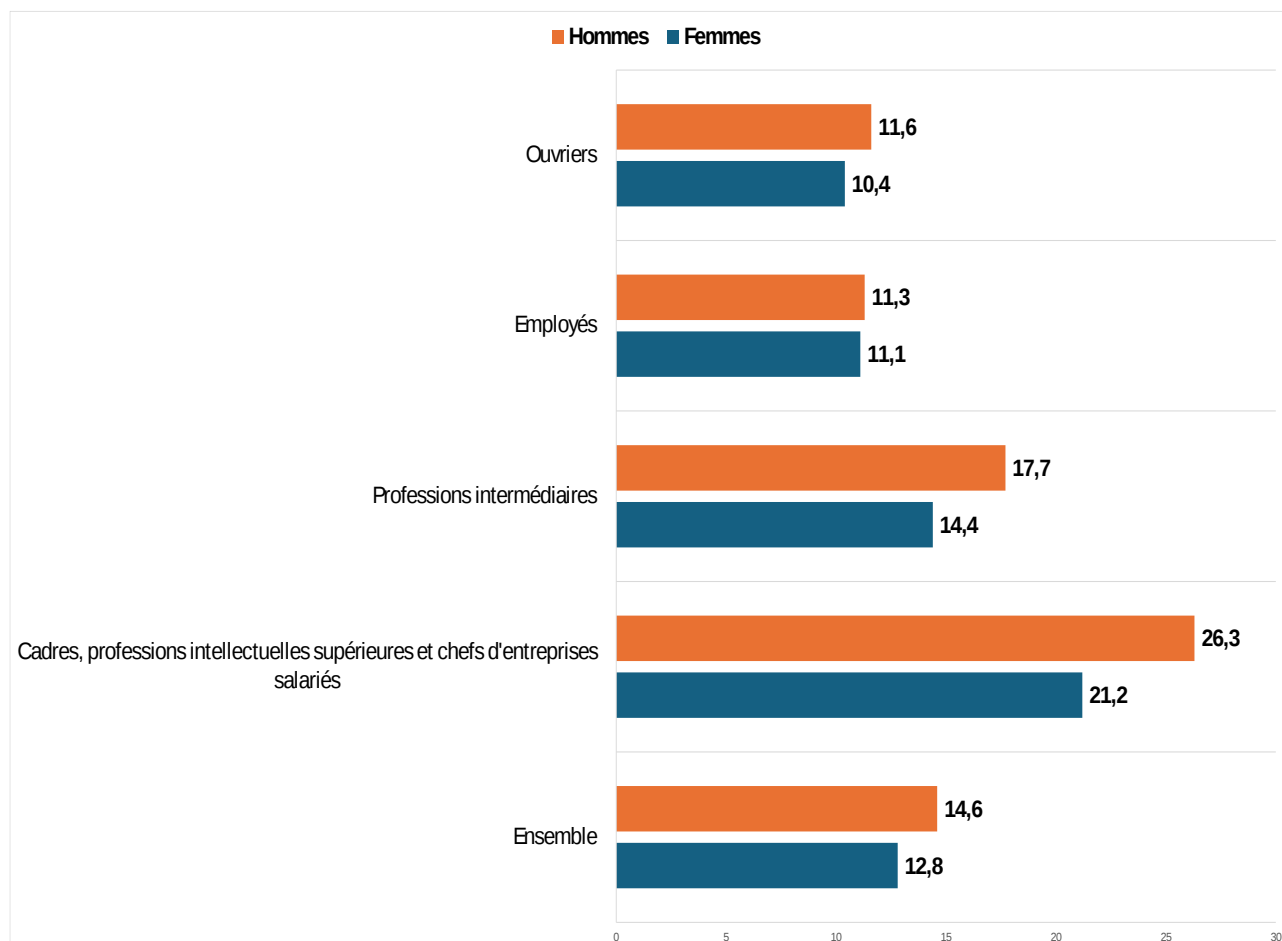


Diagramme 5 : Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2022. Source : Insee, 2022, Bases Tous salariés

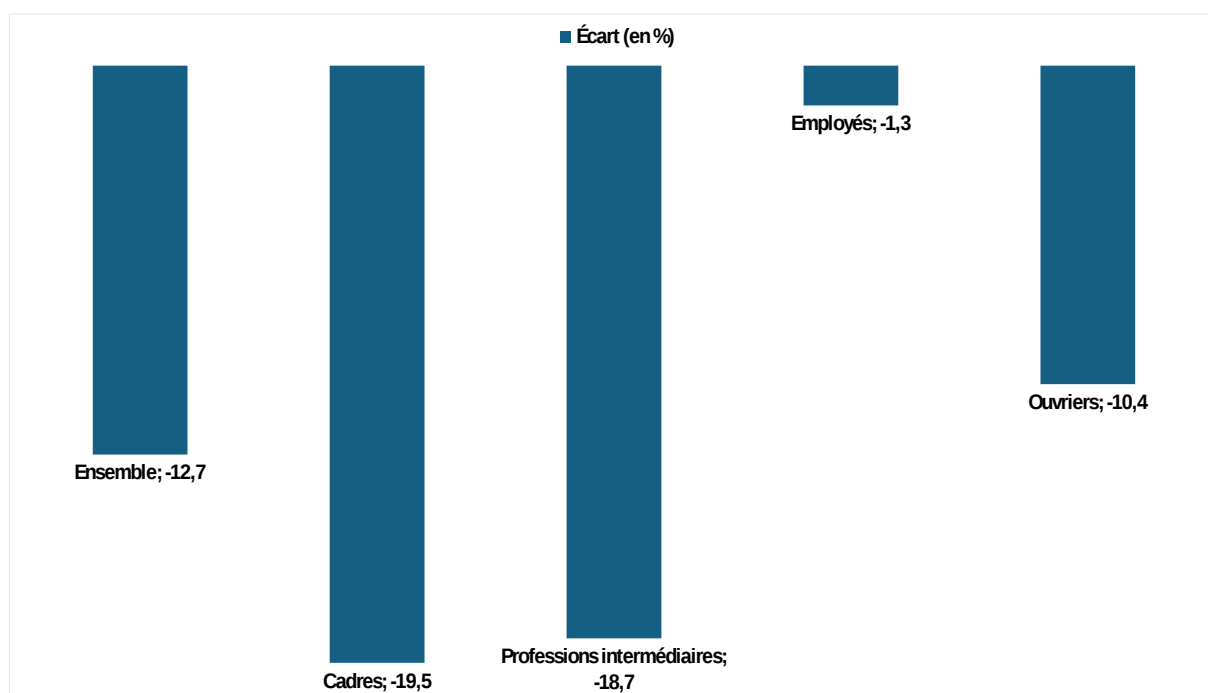


Diagramme 6 : Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022. Source : Insee, 2022, Bases Tous salariés

LE SOUTIEN DE LA VILLE DE TROYES A LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES TROYENNES

D'une manière générale, dans ses relations à l'usager, la Ville de Troyes veille à respecter le Code des Relations entre le Public et l'administration, et en particulier l'article L100-2 : « *L'administration agit dans l'intérêt général et respecte le principe de légalité. Elle est tenue à l'obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité. Elle se conforme au principe d'égalité et garantit à chacun un traitement impartial.* ».

Par conséquent, l'accès à ses services publics est ouvert à tous et garantit à l'usager un traitement identique, sans discrimination, directe ou indirecte, en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions etc.

Dans le respect de ses compétences et au travers de différentes politiques publiques, la Ville de Troyes propose un panel de services de proximité ou de prestations afin de **faciliter ou promouvoir la vie professionnelle** de ses habitantes et les aider à la concilier avec leur vie familiale.

1) L'accueil des enfants et adolescents

L'accueil des jeunes enfants

Pendant le temps d'activité professionnelle des femmes, la Collectivité veille à ce que le bien-être, la santé, la sécurité et la socialisation des enfants et adolescents soient assurés, y compris en accueillant ceux en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique, dans la mesure où leur état de santé est compatible avec la vie en collectivité. 10 Maisons Petite Enfance (MPE) accueillent les enfants, dès l'âge de 8 semaines et jusqu'à l'entrée en école maternelle (obligatoire à partir de 3 ans). Réparties dans les différents quartiers de la ville, les modalités d'accueil en structure collective ou familiale varient selon les besoins des parents :

- L'accueil régulier : les besoins sont connus à l'avance et sont récurrents, l'accueil est réalisé dans le cadre d'un contrat établi entre la Ville de Troyes et la famille
- L'accueil occasionnel : il est ponctuel et subordonné aux capacités d'accueil des structures
- L'accueil en urgence : il s'agit d'un accueil immédiat suite à une situation extrême (hospitalisation d'urgence, accident) pour une durée de 3 jours maximum
- Une « crèche-vacances » est organisée en période estivale (août), ainsi que pendant les vacances de fin d'année (décembre).

Afin de s'adapter aux activités professionnelles ou professionnalisantes des Troyennes et des Troyens, le Centre Petite Enfance accueille les enfants dans des horaires atypiques toute l'année (fonctionne 6/7 jours, de 5h30 à 21h30).

Une convention de partenariat entre la Ville de Troyes et le Centre Hospitalier de Troyes permet d'y accueillir également les enfants du personnel du C.H.T non domicilié à Troyes et dont les horaires d'emploi sont variables ou atypiques, les contraignant à rechercher des solutions de garde d'enfant adaptées à leurs contraintes professionnelles.

En 2023, la capacité totale d'accueil était de 473 places, comme en 2022. Celles-ci ont permis d'assurer à destination des familles un volume global de 736 896 heures d'accueil.

L'accueil des enfants en temps scolaire, périscolaire et extrascolaire

Le temps périscolaire et extrascolaire

La Ville de Troyes propose une **offre périscolaire** appelée « *Mon périscolaire* », qui inclut les différents temps d'accueil proposés les lundis, mardis, jeudis et vendredis pendant les heures qui précèdent et suivent la classe : accueil du matin et du soir (garderie), restauration scolaire, « pause récréative » ainsi que « temps cartable » en élémentaire (temps d'études surveillées). Une programmation d'activités thématiques et éducatives sont également proposées aux familles (« Mes découvertes »).

Au total, en 2023, 3 183 enfants ont été inscrits à ce dispositif périscolaire des jours d'école, tous types d'accueil confondus, soit 75,28 % des élèves scolarisés dans les écoles publiques troyennes (79,58 % en 2022).

Les **7 accueil de loisirs municipaux** proposent aux familles un accueil des enfants de 3 à 12 ans le mercredi et pendant les congés scolaires, selon 2 formules possibles :

- un accueil en journée complète avec ou sans repas,
- un accueil le matin sans repas.

Pour l'ensemble de l'année 2023, 1 432 enfants ont été accueillis (1 353 en 2022), correspondant à un volume cumulé de 269 116 heures d'accueil.

La restauration collective

17 restaurants scolaires accueillent les enfants scolarisés des écoles publiques, maternelles et élémentaires, ainsi que ceux inscrits en accueils de loisirs les mercredis et pendant les congés scolaires.

Au titre de l'année 2023, 291 674 repas ont été servis.

2) Le Point Information Jeunesse

Labellisé en continu depuis 2009, le Point Information Jeunesse (PIJ) accueille, au sein des Maisons de Quartier, les jeunes de 13 à 29 ans.

Accessible à tous, sans condition de situation et dans le respect de l'anonymat, les jeunes peuvent y accéder librement à des sources d'information et de documentation en lien avec leurs préoccupations et y bénéficier de différentes formes d'accompagnement social.

Parmi les thématiques de recherche d'information, celles relatives à l'orientation de la scolarité ou des études et à l'insertion professionnelle sont récurrentes.

L'animateur du PIJ accompagne également les publics en âge de travailler dans leur orientation professionnelle, la préparation de CV et lettres de motivation, voire la préparation d'entretiens d'embauche, cela en accueil individuel ou collectif.

Des ateliers collectifs thématiques sont plus spécifiquement organisés à destination des jeunes bénéficiant du dispositif d'insertion professionnelle « *Contrat d'engagement jeunes* », accompagnés par la Mission Locale.

Ces ateliers se déclinent en débats contradictoires afin de travailler l'argumentation (pour, contre, pourquoi ?) dans l'objectif de faciliter la prise de parole de ces jeunes en public ainsi que la pratique du numérique et des réseaux sociaux.

En outre l'animateur municipal rattaché au PIJ met en place des chantiers jeunes pour les 16-25 ans au sein des différents services de la collectivité. Ces chantiers visent à la

découverte du monde du travail et la constitution d'un pécule pour la réalisation d'un projet personnel.

En 2023, 400 jeunes ont été accueillis par le PIJ.

38 ateliers thématiques ont été organisés (220 jeunes en atelier posture et communication en entretien d'embauche, et 180 en atelier E-réputation en recherche d'emploi).

39 jeunes Troyens (13 filles, 26 garçons) des QPV, âgés de 16 à 25 ans, ont aussi participé à 8 chantiers-jeunes durant les vacances scolaires (1 au printemps, 6 à l'été et 1 à l'automne).

3) La gestion du Foyer de Jeunes Travailleurs

Le F.J.T. constitue un sas d'entrée et de maintien dans la vie professionnelle, par le biais du logement. Il offre 39 chambres individuelles dont une chambre aménagée pour accueillir un résident à mobilité réduite.

Chaque chambre est meublée et équipée d'un réfrigérateur, micro-onde, évier et dotée de sanitaires privatifs. Les résidents disposent également d'une cuisine collective et équipée.

D'autres espaces communs sont mis à disposition : une salle à manger, une buanderie équipée de machines à laver, de sèche-linges et d'une table à repasser, un foyer de vie avec billard et espaces pour jeux de société, un sous-sol pouvant accueillir les 2 roues.

La mixité sociale du public accueilli fait partie intégrante du projet d'établissement. Si le F.J.T accueille aussi des étudiants, il s'adresse en priorité aux jeunes entrant dans la vie active ou en phase de mobilité (18/30 ans).

Une équipe socio-éducative assure l'accompagnement individuel et collectif des résidents : accès aux droits, information santé, gestion de budget..., ainsi que l'intégration dans la cité par la mise en œuvre, notamment, de loisirs partagés et la découverte de l'offre sportive et culturelle locale.

En 2023, sur l'année, 55 jeunes ont été accueillis, dont 12 femmes. 91 % d'entre eux relevaient de la classe d'âge 18/25 ans ; 9 % avaient entre 26 et 30 ans.

4) L'accompagnement à l'emploi et à l'insertion professionnelle

Le réseau des Points Conseil Emploi

La compétence « *Emploi* » étant désormais exercée par Troyes Champagne Métropole, la Ville intervient indirectement par la participation au réseau de « *Points Conseil Emploi* » au niveau de l'agglomération troyenne.

A Troyes, le Point Conseil Emploi, situé sur la mezzanine des Halles du marché couvert, permet :

- De rencontrer une Conseillère d'Insertion Professionnelle. Lors d'entretiens individuels d'accompagnement, celle-ci informe les demandeurs d'emploi sur les techniques de recherche d'emploi et les différents dispositifs de formation (financés par France Travail, la Région), ainsi que sur le Compte Personnel de Formation (CPF), la Formation Ouverte à Distance (FOAD) ou de reconversion professionnelle (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, congé individuel de formation, contrat de professionnalisation, etc).
- De disposer d'un service d'accès à des outils de communication (presse quotidienne, 3 postes informatiques connectés à Internet, salle multimédia), ou aux informations concernant le marché du travail, les métiers, les formations ou encore les offres d'emploi.
- Pour les publics cadres, il leur est possible de rejoindre un groupe de chercheurs d'emploi animé par l'association Entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise.

En 2023, le Point Conseil Emploi de Troyes a accompagné 264 personnes et réalisé 970 entretiens de suivi.

Parmi ces 264 personnes, 131 étaient des femmes et 86 personnes résident en QPV.

Parmi les 86 résidents en Q.P.V, 43 étaient des femmes.

La proximité est un élément prépondérant en matière d'accompagnement des femmes dans l'emploi car le public féminin est confronté fréquemment à des problématiques de mobilité.

L'accompagnement social à l'emploi

Le Centre Municipal d'Action Sociale de la Ville de Troyes peut apporter une aide financière dégressive sur 3 mois aux personnes en situation de fragilité afin de favoriser leur accès, retour ou maintien dans l'emploi.

En 2022, ces aides ont couvert des frais liés à la famille : garde des enfants (3), à la restauration scolaire (5), ou à l'emploi : transport (2), installation (1), repas (3).

Elles ont bénéficié à 12 personnes différentes, dont 11 femmes ; parmi celles-ci, 7 étaient en situation de monoparentalité.

L'accompagnement des femmes victimes de violence

Le CMAS a ouvert un lieu refuge permettant de mettre à l'abri, 7j/7 et 24h/24, toute Troyenne victime de violence. En 2024, 6 femmes et 9 enfants ont bénéficié de cette mise à l'abri pour un total de 900 nuitées.

Lutte contre la précarité menstruelle

Les protections périodiques sont assurément des dépenses incontournables, incompressibles. Se priver de protections menstruelles a pourtant des conséquences directes sur la santé. Afin de permettre à toute femme d'accéder à ces produits de première nécessité, des distributeurs gratuits sont installés dans les 4 Maisons de Quartier ainsi qu'à l'Espace Audiffred.

Le soutien aux associations contribuant à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

La Collectivité peut apporter un soutien financier ou en nature à des actions menées par des associations en soutien à l'égalité professionnelle telles que le conseil juridique, la lutte contre les violences, la formation et l'accompagnement à l'emploi, l'aide aux démarches administratives etc.

Ainsi, le CMAS apporte un soutien financier, notamment :

- au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et Familles de l'Aube, qui favorise l'accès au droit du grand public en général et des femmes plus particulièrement, grâce à une subvention et à une convention de mise à disposition de locaux
- à l'association Solidarité Femmes, par une subvention de 6 000 € pour son action envers les victimes de violences conjugales et intrafamiliales (femmes, hommes, enfants).

5) Les marchés publics

Interdiction de soumissionner aux contrats publics

La Ville de Troyes a intégré dans sa pratique des marchés publics les obligations du Code de la Commande Publique qui précise en son article L.2141-4 : *« Sont exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation avec les instances syndicales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du Code du Travail ».*

Au stade de la candidature, il est exigé à chaque consultation de marché public, pour chaque candidat, de compléter une Lettre de candidature (DC1) ou un formulaire DUME (Document Unique de Marché Européen) reprenant les exclusions aux procédures.

Ainsi, chaque candidat déclare sur l'honneur son engagement en tant que candidat individuel ou de chaque membre du groupement ne pas entrer dans l'un des cas d'exclusion prévus aux articles L. 2141-1 à L. 2141-5 ou aux articles L. 2141-7 à L. 2141-10 du Code de la commande publique. Lorsqu'un opérateur économique est, au cours de la procédure de passation d'un marché, placé dans l'un des cas d'exclusion mentionnés aux

articles L. 2141-1 à L. 2141-5, aux articles L. 2141-7 à L. 2141-10 ou aux articles L. 2341-1 à L. 2341-3 du Code de la commande publique, il informe sans délai l'acheteur de ce changement de situation.

Intégration de la lutte contre les discriminations au sein des clauses de marché

Conformément à l'article L2112-2 du Code de la commande publique, les clauses de marché précisent les conditions d'exécution des prestations, qui doivent être liées à son objet. Ces conditions d'exécution prennent en compte, dans la mesure du possible, des considérations relatives à l'économie, à l'innovation, à l'environnement, au domaine social, à l'emploi ou à la lutte contre les discriminations.

Prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'accès aux clauses sociales d'insertion

Le dispositif des clauses sociales d'insertion dans la commande publique s'est développé dans le cadre des politiques contre l'exclusion et dans les stratégies d'achats publics responsables.

Aussi les clauses sociales d'insertion concernent aussi bien des personnels féminins que masculins, au travers des marchés de services.

Est également pris en compte l'article L2113-13 du Code qui offre la possibilité de réserver des marchés ou des lots à des structures d'insertion par l'activité économique ou de favoriser la réalisation de prestations par des personnes en difficulté sociale ou professionnelle via des associations d'insertion.